



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Minna Kupari

Ikääntyvän työntekijän motivaatiotekijät hoitotyössä

Opinnäytetyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Geronomi (AMK)

Vanhustyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

10.9.2018

Tekijä(t) Otsikko	Minna Kupari Ikääntyvän työntekijän motivaatiotekijät
Sivumäärä Aika	49 sivua + 3 liitettä 10.9.2018
Tutkinto	Geronomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Vanhustyön koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Vanhustyö
Ohjaaja(t)	Vanhustyön yliopettaja, lehtori Tuula Mikkola
<p>Opinnäytetyöni tausta-ajatuksena oli poliittinen tavoite työurien pidentämisestä, joka on relevantti kysymys erityisesti Virossa, jossa työvoimaa katoaa vuosittain työmarkkinoilta sekä maastamuuton että erilaisten sairauksien vuoksi. Erityisesti mielenterveysongelmien vuoksi työmarkkinoilta poistuu nuorehkoja ihmisiä, ja merkittävä osa työkäisistä ei jaksa työskennellä eläkeikään saakka. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää tallinnalaisen hoivakodin työntekijöiden työhön liittyviä motivaatiotekijöitä ja tuottaa tietoa heidän työhön liittyvistä tavoitteistaan. Tieto auttaa esimiestä tukemaan henkilöstöä työssään.</p> <p>Opinnäytetyöni teoreettisena taustana olivat motivaatioteoriat ja henkilökohtaiset projektit. Henkilökohtainen projekti tarkoittaa opinnäytetyössäni työntekijän työhön liittyviä tavoitteita. Käytin menetelmänäni henkilökohtaisten projektien menetelmää, jossa pyysin työntekijää nimeämään hänelle neljä työhön liittyvää tavoitetta, ja sen jälkeen valitsemaan niistä kaksi tärkeintä. Haastattelulomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä, jotka koskivat mm. sitä, miten henkilö aikoo toteuttaa tavoitteensa, ketä siihen osallistuu sekä sen aiheuttamista jännitteistä. Avoimet kysymykset sisälsivät yleisiä kysymyksiä liittyen henkilön työmotivaatioon. Haastatteluun vastasi 11 työntekijää, iältään 43 – 72 vuotta.</p> <p>Käsittelin aineiston käyttäen laadullisen aineiston analyysimenetelmää. Aluksi jaoin aineiston 11 eri ryhmään siinä esiintyneiden merkitysilmaisujen perusteella. Teemoittelun yhteydessä laskin lukumääräisesti niissä esiintyvät ilmaisut, ja aineistosta tuli esille muutamia pääteemoja. Tuloksista kävi ilmi, että hoitoala oli monille kutsumusammatti. Monet olivat hoitaneet ennen varsinaista hoivatyötä omia lapsia tai vanhempia, ja varsinaiseen työhön oli tultu tuttuuden perusteella. Alkuperäisenä motivaattorina oli saattanut olla raha, mutta työ oli alkanut miellyttää ja motivaatio oli muuttunut ulkoisesta (raha) sisäistyneeksi, eli työ oli alkanut miellyttää sinällään. Motivaatioon vaikuttivat myös sosiaalinen kompetenssi työyhteisössä ja asukkaiden kanssa</p> <p>Opinnäytetyöni tulosten pohjalta esimiehen roolissa tärkeää on toimia työntekijän edustajana organisaatiossa niin, että työntekijän oikeudet toteutuvat kuten esim. lomat, palkanmaksu sekä mahdollisuus sairastaa eli sijaisten rekrytoinnista huolehtiminen. Sijaisjärjestelmän kehittäminen on tärkeää jatkossakin, sillä siinä on suuria puutteita.</p>	
Avainsanat	Motivaatio, hoitotyö, työhyvinvointi

Abstract

Author(s) Title	Minna Kupari Motivational Factors of an Ageing Nurse
Number of Pages Date	49 pages + 3 appendices September 2018
Degree	Bachelor of Social Services and Health Care
Degree Programme	Elderly Care
Specialisation option	Elderly Care
Instructor(s)	Tuula Mikkola, Principal Lecturer
<p>The aim of my thesis was to find out motivational factors of ageing nurses. The frame of reference was the political aim of longer careers. In Estonia this fact is especially relevant because employees do not work until their official pension age due to different symptoms like mental problems and cardiovascular diseases. Also cancer was one of the main reasons to leave work. At the same time, there is a huge shortage of employees, because many people in working age have migrated.</p> <p>The theoretical basis of my thesis was motivational theories. As a method I used "Personal Projects Method", which is widely used to find out motivational factors and relations between them. First I asked the participants to name the four most important aims of work, and then choose two of them. The form included both open and structured questions concerning the relations of aims and their contents as well as who are involved in realizing the plan in practice. For my thesis I interviewed 11 practical nurses at an elderly home in Tallinn, and the nurses were between 43 and 72 of age.</p> <p>I handled the material by using methods of qualitative material analysis. First I divided material in eleven different groups by expressions which came out regularly in answers. I counted number of expressions and found out few main themes. As a result I found out that for many nurses' career in elderly care was like a lifelong project. Many of them had cared their children and own parents, and after that they had started to do caring as a job and get paid for that. Their motivation had changed from external (money) to internal motivation.</p> <p>Relationships between the client and co-workers, and social competence were important to employees, The importance of good management is relevant, but only in a social context, not for career. Employees wanted the manager to be active in work community knowing the demands and content of work. Personal traits of the manager and how the manager treats the employees were also considered important. The manager should be easy to approach and have good co-operational skills. Based on the results, the manager should interact with employees and support the work community, because these are considered the most important motivational factors.</p>	
Keywords	Motivation, elderly care, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön lähtökohdat	2
2.1	Tausta	2
3	Opinnäytetyön tavoite ja teoreettiset lähtökohdat	9
3.1	Tavoite ja kysymykset	9
3.2	Teoreettinen tausta	10
3.3	Teoreettiset käsitteet	11
3.4	Aikaisemmat tutkimukset	18
4	Opinnäytetyön toteutus	20
5	Aineiston analyysi ja tulokset	22
6	Johtopäätökset	41
7	Pohdinta	44
8	Lähteet	45
	Liitteet	49

1 Johdanto

Opinnäytetyössäni selvitän henkilökohtaisten projektien menetelmää käyttäen ikääntyvien, yli 40-vuotiaiden työntekijöiden työtavoitteita. Lisäksi selvitän, miten työntekijät näkevät omien motiivinsa kehittyneen työuran aikana ja mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon. Toiminnanohjauksen ja työelämän näkökulmasta on tärkeää saada tietoa, mitkä asiat kannustavat työntekijöitä työssään, jotta henkilökuntaa osataan tukea oikealla tavalla. Useimmat työntekijöistä säilyttävät työkykynsä eläkeikään saakka, ja eläkkeelle siirtymisajankohta riippuu suurelta osin omasta päätöksestä, johon vaikuttavat monet tekijät (Perkiö-Mäkelä ym. 2012: 4). Aiheen merkitys on tärkeä, sillä työmotivaation positiivista vaikutusta työurien pidentämisessä ei ole vielä riittävästi ymmärretty. Työmotivaatio on työssäjaksamisen keskeisimpiä tekijöitä. Työntekijät hyötyvät opinnäytetyöstä, koska opinnäytetyöstä saatavan tiedon avulla työntekijät voivat tunnistaa omia motiivejaan, ja työnantaja voi vaikuttaa alaistensa työssäjaksamiseen.

Yhteistyökumppanini on ympärivuorokautista hoitoa ikääntyneille tarjoava hoivayksikkö Tallinnassa, ja kerään materiaalin kyselylomakkeella. Käytän aineiston käsittelyssä laadullisen aineiston analyysimenetelmää, joka antaa tilaa haastateltavien henkilöiden näkökulmille ja kokemuksille. Henkilökohtainen relevanssini on vanhustyön koulutus ja hoitotyön kokemus, sekä oma kiinnostukseni aihetta kohtaan. Erityinen mielenkiinto minulla on ollut kulttuurihistorian vaikutuksesta työntekijöiden ajatteluun, sillä haastateltavat henkilöt ovat eläneet lapsuutensa ja nuoruutensa Venäjän vallan aikana, jolloin kommunismi on ollut ainoa virallisesti hyväksytty ajattelu -ja toimintatapa. Sen vuoksi olen käyttänyt tarkastelussani kontekstina Viron lähihistoriaa hahmottaakseni paremmin haastateltavien ajatteluun vaikuttavia tekijöitä.

Vapaus ja itsenäisyys olivat vuosisatainen haave, joka toteutui vuonna 1991. Virolaisessa kulttuurissa vapaus on keskeinen arvo, ja Viron talouskasvu onkin ollut Euroopan kärkiluokkaa viimeisten vuosien aikana. Talous, raha ja talouskasvu ovat keskeisiä puheenaiheita politiikassa, mutta pehmeämmät arvot, kuten työhyvinvointi, ovat noussemassa talouskeskeisen ajattelun rinnalle. Virossa vanhusten laitoshoido on vielä nuorta. Perhelaki velvoittaa huolehtimaan ylenevässä tai alenevassa polvessa olevasta läheisestä tai sukulaisesta, mutta käytännössä omaishoidon tuen pienuuden ja työn vaatimusten vuoksi ihmiset käyvät töissä, ja uusien hoitomuotojen kehittäminen onkin ollut relevantti kysymys. (Perekonnaseadus RT I 1994, 75, 1326. § 64)

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

Kun henkilöstö on motivoitunut, he jaksavat työssään paremmin. Kun henkilöstön motiivit ovat selvillä, niiden kautta voidaan vaikuttaa henkilöstön työssäjaksamiseen, ja myös asiakkaiden saama hoiva on parempaa. Selkeät tavoitteet lisäävät ymmärrystä työn merkityksellisyydestä.

Tarkoitukseni on selvittää henkilökohtaisten projektien menetelmää käyttäen ikään-tyneiden hoitotyöntekijöiden työhön liittyviä motivaatiotekijöitä. Henkilökohtainen projekti tarkoittaa henkilölle ominaisten toimintojen sarjaa alkaen motivaation heräämisestä konkreettisen toiminnan toteuttamiseen, ja sitä voidaan tutkia strukturoidun tai puolistrukturoidun haastattelulomakkeen avulla, jolla selvitetään henkilön tavoitteita, niiden välisiä suhteita ja niiden toteuttamiseen liittyviä suunnitelmia, sekä tavoitteisiin liittyviä tunteita.

Käsittelen haastatteluaineiston käyttäen laadullisen aineiston analyysimenetelmää. Litteroin haastatteluaineiston, minkä jälkeen etsin aineistosta siinä usein esiintyviä merkitysilmajoukkoja. Jaan aineiston ilmaisujen sisällön perusteella ryhmiin eli teemoittelen aineiston, ja lasken siinä esiintyvien ilmaisujen lukumäärät. Niiden perusteella muodostan esille nousevista teemoista uudet ryhmät ja teen johtopäätökseni aineistosta esille nousseiden teemojen tärkeydestä työntekijöille, sekä tarkastelen teemojen sisältöä.

2.1 Tausta

Virossa työssäkäynti merkitsee yksilön kannalta ennen kaikkea taloudellista riippumattomuutta, sillä sosiaaliturvat ovat pienet, ja ne ovat tarkoitettu ainoastaan vähävaraisimmille. Käytännössä ihmiset pyrkivät käymään töissä niin kauan kuin se terveydelliset seikat huomioon ottaen on mahdollista. Työurien pidentäminen on ollut poliittisena agendana jo pitkään, sillä väestö vanhenee, ja toisaalta yhä nuoremmat työikäiset jäävät työelämästä pois mm. mielenterveysongelmien vuoksi; tämä puolestaan merkitsee valtiolle kasvavia eläkekustannuksia ja verotulojen vähenemistä.

Työmarkkinoilta katoaa joka vuosi noin 14 000 työikäistä 16-59-vuotiasta, joiden todetaan olevan pysyvästi työkyvyttömiä. Tilanne on hälyttävä sen vuoksi, että työntekijät eivät todennäköisesti työskentele terveenä eläkeikään saakka. Työuran pidentämisen kannalta oleellista olisi panostaminen työntekijän työterveyteen. Työuran jatkumisen kannalta olisi tärkeää, että ihmiset eläisivät terveenä pidempään, että he voisivat säilyt-

tää työkykynsä ja yleisen elämänlaadun mahdollisimman pitkään. Työelämä tutkimuksen vastaajista 15 % on kokenut vuoden aikana työstä johtuvia tai työn pahentamia terveysongelmia. Tutkimuksesta kävi ilmi, että 22 %:lle vastaajista työstressi oli aiheuttanut fyysistä tai psyykkistä uupumusta, ja 16 % on kokenut työstressin häiritsevänä (Sotiaalministerium 2017).

Terveydelliset ongelmat, erityisesti mielenterveysongelmat, vaivaavat yhä nuorempia – alle 35-vuotiaiden määrä on kasvanut työikäisten ryhmässä. Pitkäaikaissairauksien määrä ikäryhmässä on niin ikään kasvanut; tulevaisuudessa huomiota tulisi kiinnittää sydänsairauksien, syövän ja mielenterveysongelmien hoitoon, sekä jatkaa päihdepolitiikan kehittämistä. Työvoiman häviäminen paitsi maahanmuuton – myös terveysongelmien vuoksi, on niin suuri ongelma, että tavoitteena tulisi olla työvoiman säilyttäminen työmarkkinoilla kiinnittämällä huomio kansanterveyden parantamiseen (Sotiaalministerium 2017). Työelämään osallistumiseen vaikuttavat terveyden lisäksi monet erilaiset tekijät, kuten mahdollisuus työaikajoustoin työ- ja perhe – elämän yhdistämiseen, mikä tarkoittaa myös mahdollisuutta iäkkään läheisen hoitamiseen työn ohella (Sotiaalministerium 2017).

Terveydenhuoltohenkilöstön työoloihin, ja sen myötä yksittäisen työntekijän työterveyteen - vaikuttaa keskeisesti työehtosopimus, joka sitoo työnantajaa ja varmistaa henkilöstölle mm. minimipalkan ja loma-ajat (Tervisehoitutöötajate kollektiivlepingu, Sotiaalministerium 2017). Palkkaneuvottelut ja niiden seurauksena molempia osapuolia tyydyttävät ratkaisut vähentävät terveydenhuollon työntekijöiden poistumista työmarkkinoilta. Vuosittain palkkojen nousu on ollut 25 %. Haasteena poistuman korjaamiselle on ollut kuitenkin yleisen hintatason nousu, joka vaikeuttaa työntekijöiden toimeentuloa (Sotiaalministerium 2016). Lähihoitajan vähimmäispalkaksi vuoden 2017 sopimuksessa määrättiin 3,70 € tunnissa Vuonna 2018 lähihoitajan minimipalkka nousee 4,20 € tunnissa (Tervisehoitutöötajate kollektiivlepingu; Sotiaalministerium 2016).

Työntekijän vuosiloman pituus on 28 kalenteripäivää vuodessa. Lisäksi lähihoitajalla on oikeus saada vuosittain 3 – 7 kalenteripäivää palkallisia lomapäiviä, jos työntekijä työskentelee täysiaikaisesti, ja jos osa – aikaisesti, työsopimuksen ehtojen mukaisesti. Työntekijällä on lisäksi oikeus osallistua palkalliseen täydennyskoulutukseen 20 päivää vuodessa (Täiskasvanute koolituse seadus: RT I 23.3.2015 § 13) Käytännössä toimintatavat ovat kuitenkin hyvin kirjavia ja työolojen valvonta satunnaista.

Työikäinen väestö Virossa vähenee jatkuvasti, mikä tarkoittaa painetta järjestää terveydenhuoltoa, mukaan lukien työterveyshuolto, tehokkaammaksi, sekä kasvattaa terveydenhuoltotyöntekijöiden määrää (Sotsiaaliministerium 2016). Työryhmät jatkavat lähihoitajien yleisen työkuormituksen arviointia, tavoitteenaan kehittää henkilöstömitoitusta. Lisäksi työnantajalla on vuodesta 2018 velvollisuus raportoida henkilöstön työkuormituksesta. Osapuolet sitoutuvat ratkaisemaan työnantajapuolen ja työntekijöiden välisiä ongelmia, jotka koskevat työaikaa ja loma – aikojen rikkomista sekä työoloja. Työnantajat sitoutuvat antamaan työntekijän edustajalle informaatiota työntekijän todellisesta työ – ja loma – ajan ajankohdasta (Töotervishoiu ja tööohutuse seadus RT I, 26.6.2018 § 13; Kollektiivlepingu 2017: 1-3).

Vanhustyössä toimivien lähihoitajien koulutustaso on kokemukseni mukaan kirjava. Koulutustaso vaihtelee muutaman päivän perehdytyskurssia vastaavista tiedoista varsinaiseen lähihoitajan koulutukseen, joka kestää kaksi vuotta. Työhön tullaan myös ilman alakohtaista koulutusta, ns. mestari-kisälli – menetelmällä, jossa työ opitaan työpaikalla työtä tehden ja toisten ohjaamana. Työvoimapulan vuoksi vanhustyöhön on vaikeaa saada työntekijöitä, ja käytännössä tekijäksi on kelvannut kuka tahansa.

Sosiaaliministeriön mukaan ammattikoulutuksen laatu on ollut heikko, ja siihen on ohjautunut ihmisiä, joiden sosiaaliset ja –oppimisvalmiudet ovat olleet työelämän vaatimuksiin nähden heikot. Ministerin mukaan investoinnit tulisi kohdentaa matalan koulutustason omaavien ja iäkkäiden työntekijöiden kouluttamiseen. Työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ihmisten kouluttaminen on niin ikään tärkeää työmarkkinoiden kehittämiseksi (Sotsiaaliministerium 2016).

Työnantaja voi saada tukea työntekijän kouluttamiseen, mikäli rekrytointitilanteessa käy ilmi oleellisen taitotason puuttuminen. Kohderyhmänä ovat yli 50 – vuotiaat, jolla ei ole alakohtaista koulutusta, tai heiltä puuttuu viron kielen riittävä taitotaso, sekä ihmiset, joiden tulo jää alle mediaanipalkan sekä ihmiset, joiden alakohtaiset tiedot ovat vanhentuneet. Lisäksi kohderyhmään kuuluvat ihmiset, jotka terveydellisistä syistä eivät voi jatkaa omassa ammatissaan (Sotsiaaliministerium 2016).

Tekkel ja Veideman (2017) tutkivat aikuisväestön terveyskäyttäytymistä vuonna 2016. Tutkimuksen mukaan ylipaino oli viiteryhmassäni tavallista. Suurin osa kohderyhmäni, yli 40 – vuotiaista naisista, ei käyttänyt koskaan alkoholia yli kuutta annosta kerrallaan. Kuitenkin vähäisempi mutta tiheämpi alkoholin käyttö oli ikäryhmässä yleistä, ja vain

noin 10 % ilmoitti, ettei käytä alkoholia lainkaan. Erityisesti viinien kulutus oli naisten ryhmässä tavallista. Suurimmalla osalla viiteryhmäni naisista on tilaston mukaan jokin ammatillinen koulutus. Suurin osa ikäryhmän naisista käy myös työssä, tosin 55 – 64 – vuotiaista vain 65,6 %. Ruokailutottumukset vaikuttivat melko terveellisiltä; karkin ja makean syöminen sen sijaan oli ikäryhmässä yleistä. Yli puolet vastaajista, n. 70 %, ei ollut koskaan laihduttanut. Liikunnallinen aktiivisuus voisi olla muutenkin suurempaa. (Tekkel – Veideman 2017: 60, 63.)

Tutkittavat henkilöt ovat syntyneet vuosina 1946 – 80, ja he ovat eläneet lapsuutensa Neuvostoliiton miehityksen aikana. Heidän kasvatukseensa ovat vaikuttaneet vahvasti heidän vanhempiensa enemmän ja vähemmän omaksutut kommunistiset aatteet. Myös kouluopetus on tähdännyt tuona aikana lähinnä kommunistisen aatteen levittämiseen. Kommunismin aatteita haluttiin tuolloin levittää kaikkia mahdollisuuksia käyttäen, eikä kansalaisilla ollut mahdollista saada puolueetonta tietoa. Aikakauden lopussa oli mahdollista esim. seurata suomenkielisiä tv – lähetyksiä, ja saada sitä kautta tietoa länsimaista. Huomattavaa on, että aikakaudesta on vaikeaa saada tietoa ihmisiä haastatella, koska tapahtumat ovat edelleen liian arkaluontoisia. Sen vuoksi kuvaan aika-kautta kirjallisuuden kautta, ja henkilöiden kokemukset jäävät lukijan pääteltäväksi kulttuurihistoriallista taustaa vasten.

Zetterbergin (2009) mukaan Viron historiaa väritti 50 vuoden ajan Neuvostoliiton miehityksen aika, stalinismi, venäläistäminen ja tiukka sensuuri. Kaikkea toimintaa johdettiin Moskovasta käsin, ja tavoitteet lähtivät kommunismin tarpeista. Kansalaisten itsenäisen ajattelu vaiennettiin väkivalloin, sillä se nähtiin uhaksi kommunismille. Kansalaisaktivismia kontrolloimaan perustettiin KGB, jonka tehtävänä oli paljastaa ja etsiä "Neuvostoliiton vastaisia elementtejä". Kaiken kaikkiaan tilastojen mukaan KGB:n viemiä ihmisiä oli yli 45 000. (Zetterberg 2009: 533, 534, 535.)

Venäläistämisen tavoitteena oli kommunismin ajatusten ulottaminen koskemaan kaikkea yhteiskunnan toimintaa, mukaan lukien kielipolitiikkaa. Kaikkien tuli osata ja puhua venäjää, eikä viron kielellä ollut minkäänlaista virallista asemaa. Palvelua sai ainoastaan venäjäksi, ja niin ikään esim. katujen nimet ja kyltit olivat venäläisiä. Vähitellen tiukkaan venäläistämispolitiikkaan alkoi tulla liennytyksiä, ja vuonna 1972 koulujen viralliseksi opetuskieleksi tuli viron kieli. Vuodesta 1978 venäjän kieltä opetettiin ensimmäiseltä luokalta alkaen, ja venäläisissä kouluissa viron kieltä kolmannelta luokalta

alkaen. Tieteen pohjana oli kuitenkin marxismi – leninismi, dialektinen ja historiallinen materialismi ja poliittinen ekonomia. (Zetterberg 2009: 557-558.)

Venäläistämistoimien yhteydessä vironkielisten kirjojen määrä oli vähentynyt; kirjojen määrä putosi tasaisesti vuodesta 1953 (80-88%) niin, että vuonna 1965 kirjoja oli 70% ja 1985 64% painetusta kirjallisuudesta. Tähän vaikutti Venäjän harjoittama sensuuri; tv – ja radiolähetyksiä sensuroitiin mm. niin, että haastatteluiden kysymykset ja vastaukset kirjoitettiin etukäteen. Ensimmäiset tv-lähetykset lähetettiin 1955, ja aluksi niitä oli noin 2 h viikossa. Vironkielisyyden vaihtelu; ajan mittaan viron kieli lisääntyi radiolähetyksissä ja tv-lähetyksissä puolestaan väheni (17 % lähetyksistä v.1980). (Zetterberg 2009: 557, 559.)

Ehtona kirjojen julkaisemiselle oli sosialistisen realismin vaatimus ja kirjoittaminen vaaditun muodon mukaan. Kirjailijan tuli kirjoittaa luokkakilpailusta, kaupunkiproletariaatin hallitsevasta osasta yhteiskunnasta ja venäläisten progressiivisesta roolista. Julkaisukelpoisista kirjailijoista pidettiin luetteloa, ja luetteloon kuului vain 35 "sopivaa" kirjailijaa. Kirjallisuuden kautta oli kuitenkin mahdollista tuoda esiin kansallistunnetta ja vapaamielisyyttä. Ajatukset oli piilotettu tekstiin metaforina käyttäen erityistä koodikieltä (Zetterberg 2009: 559).

Nykyään on vaikeaa eritellä, millaiset ajatukset juontavat juurensa kommunismin ajasta, mutta mielipidekeskustelussa tuodaan usein esiin perusolettamus siitä, että valtion tulisi huolehtia kansalaisistaan kaikella tasolla – ja vastaavasti pettymys nykyiseen politiikkaan. Nuorempi sukupolvi on koulutetumpaa kuin vanhempansa, he ovat matkustaneet ja heidän ajatuksensa ovat vastaavasti liberaalimpia – vanhemmat ihmiset suhtautuvat sitä vastoin voimakkaasti torjuvasti esim. homouteen ja maahanmuuttoon liittyviin kysymyksiin ja ihannoivat vanhaa venäjän vallan aikaa turvallisena aikana.

Viro valmisti itsenäistymistään jo kauan ennen virallista uudelleenitsenäistymistään esim. hankkimalla kultavarantoja ja suunnittelemalla itsenäisyyden ajan hallintoa, mutta käytännön toimet saivat alkunsa Venäjän hallinnollisen epävakauden ja muiden Baltian maiden itsenäistymispyrkimysten myötä; Viro siis itsenäistyi sopivalla hetkellä muiden Baltian maiden imussa käyttäen hyväkseen Venäjän poliittista epävakautta.

Itsenäistymisen alkuaikat olivat levotonta aikaa. Latviasta ja Liettuaasta alkaneet levottomuudet levisivät myös Viroon, jossa rajan ylitti 100 panssarivaunua ja kuorma – autoa,

jotka sijoituivat Tallinnaan. Joukot sijoituivat lentoasemalle, ja Neuvostoliiton sotalaivat saartoivat Tallinnan sataman. Joukot eivät sekaantuneet sisäpoliittisiin asioihin, kuten radio – ja tv – lähetyksiin, toisin kuin Latviassa ja Liettuaassa, jossa joukot valtasiivat tv – ja radioasemat, sekä tulittivat ja tappoivat siviilejä. Virossa joukot piirittivät radiotalon ja tv-tornin, sekä Toompean linnan, jossa työskenteli hallinnollinen johto. 22.8.1991 joukot lähtivät Virosta. Vanhan neuvostovallan aikaiset organisaatiot ja merkit purettiin. KGB lakkautettiin ja Leninin patsas kaadettiin. Rautatiet ja laivaliikenne siirtyivät valtiolle ja rajat määriteltiin uudestaan. Itsenäisyyttä juhlittiin 8.9.1991 Tallinnan laululavalla suurin menoin ”Vabaduse laul”, samassa paikassa, jossa sai alkunsa laulava vallankumous. Kuorot esiintyivät, kuultiin puheita, korostettiin voittoa. (Tesnov 2001: 170, 171.) Laululla ja isänmaallisuudella on edelleen virolaisessa kulttuurissa suuri merkitys; vielä nykyäänkin järjestetään tilaisuuksia, jossa lauletaan yksinomaan isänmaallisia lauluja, ja ne ovat saavuttaneet suuren suosion myös nuorten keskuudessa.

Nopea inflaatio toi rahanpuutteen; palkat jäivät maksamatta yritysten vastavuoroisten velkojen vuoksi – kaikki olivat jollekin velkaa. Tuotanto laski ja hinnat nousivat. Raaka – aineita oli vaikeaa saada, ja samalla Venäjän markkinat katosivat. Kaupankäyntiä lännen kanssa haittasi tuotteiden huono laatu. Ulkolaisille yrityksille oli annettu hyvät mahdollisuudet investoida virolaisiin yrityksiin, mutta yritykset olivat sen suhteen varovaisia. Elintarvikkeita oli vaikeaa saada ja rahaa ei ollut niiden ostamiseksi. Leipäjonot kasvoivat, puhumattakaan muiden elintarvikkeiden saamisesta. Kaikkea jonotettiin. Lämmitysaineista, kuten puusta ja öljystä oli puutetta, koska Venäjä asetti Viroa vastaan sanktioita, mutta apua saatiin Suomesta ja Ruotsista. Ihmisillä oli käytössään ostoshekkejä ja –kuponkeja; mm. leivän, maidon, voin ja juuston myyntiä rajoitettiin kuponkein. Ruuan hinta jatkoi nousuaan (Tesnov 2001: 176). Vielä nykyäänkin erityisesti ”vanha kansa” ihannoii säästäväisyyttä, ja käyttää kaiken materiaalin tarkkaan hyväkseen. Rinnalle on markkinatalouden ja vaurastumisen myötä tullut kuitenkin voimakas kulutusta ihannoiva kulttuuri, joka puolestaan kuormittaa ympäristöä. Julkisessa keskustelussa ihmisiä on viime vuosina ohjattu pienempään ruuankulutukseen ruokahäviökin vähentämiseksi, sekä vähentämään yksityisautoilua, jolla on vahva statusarvo etenkin miesten maailmassa.

Viron demokratian kehittämisen kahtena kulmakivenä on ollut kansalaisten oikeuksien ja velvollisuuksien määrittelemisen yhdessä kansallisen identiteetin luomisen kanssa. Kansalaisuus on keskeisessä asemassa hyvinvointiyhteiskunnan luomisessa. Kansa-

laisen vapauksien valvonta, poliittinen subjektiivisuus ja voiman suuntaaminen kansalaisten palveluiden rakentamiseen on demokratian tehtävä makrotasolla. Viron politiikassa ja rahoituksessa keskeisessä asemassa on ollut Euroopan Unionin rahallinen tuki. Kuuluminen Euroopan Unioniin on vaikuttanut valtion poliittiseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen dynamiikkaan merkittäväällä tavalla, sekä laajemmalla tasolla meneillään olevaan diskurssiin, identiteettiin, poliittisiin rakenteisiin ja nykyisen politiikan logiikkaan.

Tietotekninen kehitys on ollut nopeaa; sirullinen henkilökortti mahdollistaa valtion e – palveluiden käyttämisen – tänä päivänä lähes kaikki viralliset ilmoitukset on mahdollista tehdä internetissä. E – kansalaisuus yhdessä elektronisen ID – kortin kanssa mahdollistaa samat palvelut ulkomaalaisille, jotka eivät asu Virossa vakituisesti. Luopuminen omasta rahasta ja euroon siirtyminen vuonna 2011 aiheutti paljon vastakkaisia mielipiteitä kansalaisten keskuudessa. (Kalev – Roosmaa 2012: 24, 26-30.)

Demokratian luomisen erityiskysymyksenä Virossa on ollut kahden etnisen ryhmän – virolaisten ja venäläisten – yhteiselon sovittaminen. Vironkielinen väestö ihanoi edellisen itsenäisyyden aikaa ja perinteisiä elinkeinoja, kuten palvelut, opetus ja maatalous. Venäjänkielinen väestö puolestaan halusi suunnitelmatalouden jatkuvan ja elinkeinojen olevan samanlaisia kuin kommunismin aikana. Kaksikielinen koulutus ja media oli omiaan syventämään kuilua etnisten ryhmien välillä. Vaikka valtio loi strategian demokratian luomiseksi, etnisen kuilun vuoksi yhteisen poliittisen tilan luominen oli vaikeaa.

Euroopan Unioniin liittyminen ei ole muuttanut merkittävästi poliittista tilaa, mutta sen tuomat mahdollisuudet kuten vapaa liikkuminen, puolueiden ja valitsemisen eurooppalaistuminen ovat tulleet politiikassa enemmän esille. Puolueiden yhteistyö on lisääntynyt ja liberaalipuolueen, konservatiivien ja sosiaalidemokraattien valta on kasvanut päätöksenteossa. Liittyminen ei ole tutkimusten mukaan myöskään muuttanut poliittista diskurssia, mutta poliittiset toimenpiteet kuten prosessit, tyylit ja tavoitteet ovat tulleet näkyvämmäksi. Diskurssissa näkyy positiivisuus tulevaisuuden mahdollisuuksia kohtaan, vaikka siihen on liittynyt myös epäilyä ja oletettiin, että sopeutuminen vie pitkän aikaa. (Kalev – Roosmaa 2012: 36, 39-40, 42-43.)

Ruutsoon (2012) mukaan kansalaisyhteiskunnan luomisessa oleellista on varmistaa kansalaisaktiivisuuden toteuttamismahdollisuudet sekä kansalaisten mahdollisuudet vaikuttaa taloudellisessa ja poliittisessa päätöksenteossa. Valtiovallalla on keskeinen

rooli mahdollisuuksien luomisessa. Yksilön tasolla kansalaisten on ollut pakko oppia yhteistyötä sekä yksilötasolla että organisaatioiden välillä. Siihen vaikuttavat sosiaaliset uskomukset ja instituutioiden oikeudelliset ja moraaliset viitekehykset. Arvot, arvostukset ja materiaaliset resurssit vaikuttavat niin ikään kansalaisen aktiivisuuteen.

Yksilön toimintaan vaikuttaa uskomus siitä, mikä on yhteiskunnan "oikea" toimintatapa, ja toisaalta oikea demokraattinen tapa toimia. Neuvostoliiton aikana oli vallalla uskomus, että puolueet kertovat "toden" – siihen tosin vaikutti myös sensuuri ja kyydittämisen uhka. Ruutsoon (2012) mukaan yhteiskunnan muodollinen institutionalisoituminen saa alkunsa sääntöjen, normien, toimintamallien jne. pysyvästä yhteen kokoamisesta, joka muodostaa kansalaisen autonomisen, toimintatilan varmistavien suhteitten ja prosessien kaavan. Vahva oikeudellinen ympäristö sekä tukien ja taloudellisten resurssien saatavuus mahdollistaa kansalaisyhteiskunnan onnistuneen muodostamisen. Oikeudellisen ympäristön tarkoituksena on mahdollistaa yksilön mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Korkea oikeudellinen status tukee mm. koulutusta, verotusta ja tutkimusta, sekä yksilötasolla identiteetin tunnustamista ja kompetenssien rakentamista. (Ruutsoo 2012: 67-70.)

3 Opinnäytetyön tavoite ja teoreettiset lähtökohdat

3.1 Tavoite ja kysymykset

Opinnäytetyön *tavoitteena* on lisätä ymmärrystä ikääntyneen hoitohenkilökunnan motivaatiotekijöistä. Laajempaan poliittiseen tavoitteeseen on ikääntyvien henkilöiden työuran pidentäminen. Teen tutkimuksen käyttäen laadullista työtettä, joka antaa tietoa työntekijän henkilökohtaisesta kokemusmaailmasta. Tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta kuten Erätuuli (1996) tuo esille, tulosten merkitys eli käytännöllinen relevanssi, intressiryhmälle, lähiesimiehelle ja laajemmin organisaatiolle, on huomattava. Kohdeorganisaatio oli kiinnostunut nimenomaan tulosten sovellettavuudesta (Erätuuli ym. 1996: 30).

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- 1) miten yli 40 - vuotiaat kokevat oman motivaationsa vanhustyötä kohtaan,
- 2) mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon ja

3) miten työntekijöiden motiivit näkyvät tavoitteissa.

3.2 Teoreettinen tausta

Tutkimukseni teoreettinen tausta on *motivaatioteorioissa*. Perinteisten motivaatioteorioiden mukaan ihmisen toiminnan taustalla vaikuttavat sisäiset motiivit, samalla kun ihminen yrittää välttää ei - toivottua asiaa. Motiivi voi olla mielihyvää tavoitteleva eli hedonistinen tai jotakin asiaa välttävä. Ärsyketeorian mukaisesti ihmisellä on primääritarve ja sekundäärinen tarve, jossa primäärinen on tiedostamaton ja sekundäärinen näkyy muille ihmisille. Ehdollistumisteorian mukaisesti ihminen ehdollistuu jollekin toiminnalle, ja pienetkin poikkeamat saattavat aiheuttaa ahdistusta. Kognitiivisen dissonanssin teorian mukaisesti ihminen on halukkaampi muuttamaan toimintaansa pientä palkkiota vastaan poiketen omista näkemyksistä, kuin jos palkkio olisi suuri. (Pervin 2003: 106 - 111, 115, 119.)

Nurmi ja Salmela-Aro (2005) ovat kehittäneet teoriaa oman elämän ohjaamisesta, jossa oman elämän ohjaamisesta huolehtivat psykologiset mekanismit kuten tavoitteen asettaminen ja sen toteuttamiskeinojen suunnitteleminen. Toisena mekanismina on itseä koskevien käsitysten muodostaminen, joka perustuu toiminnan arviointiin ja identiteettikertomusten jäsentämiseen. Kolmas tekijä on ikäsidonnainen ympäristö, mihin kuuluvat kehitystehtävät ja mahdollisuudet. Yksilön motivaatio ja sen työstäminen luovat pohjan oman elämän ohjaamiselle. Motivaatio voi olla peräisin esim. harrastuksista tai temperamentista, ja ihminen etsii mahdollisuutta tavoitteidensa toteuttamiselle. Valitulla ratkaisulla on vaikutusta henkilön minäkäsitykseen.

lääkkään työntekijän toiminnassa keskeiseksi mekanismiksi nousee motivaation sopeuttaminen, koska valinnan mahdollisuuksia on rajatun verran nuorella työntekijällä. Esimerkkinä tästä on uudelleen kouluttautuminen lähellä eläkeikää; koulutusta ei nähdä mielekkäänä, koska sen vaikutukset työuralla menestymiseen katsotaan vähäisiksi. Tavoitteet muuttuvat elämän siirtymissä vastaamaan niihin liittyviä haasteita tai muutoksia. Toisaalta tavoitteiden joustava muuttaminen on todettu vaikuttavat psyykkiseen hyvinvointiin positiivisesti. Ihmiset pyrkivät aktiivisesti vaikuttamaan omaan kehitykseensä valitsemalla henkilökohtaisia tavoitteita, joiden saavuttaminen vaatii yksilöltä valikoivaa kontrollia resurssien ja ajankäytön suhteen. (Nurmi - Salmela-Aro 2005: 58-59, 61.)

Henkilökohtainen projekti voidaan määritellä henkilölle ominaisten toimintojen sarjana, jonka tavoitteena on saavuttaa henkilökohtainen tavoite. Tavoitteet voivat olla arkisia ja konkreettisia, tai elämänmittaisia abstrakteja tavoitteita. Samanaikaisesti henkilöllä voi olla meneillään useita eri projekteja. Henkilökohtaisen projektin taustalla vaikuttaa motivaatio tavoitteen saavuttamiseen, joka ohjaa projektia suunnittelusta toteutukseen. Motivaatioteoria siis kuvaa taustalla olevien kognitiivisten toimintojen sarjaa, ja henkilökohtainen projekti on niiden ilmentymä, esimerkiksi haastattelulomakkeessani hoitajat kuvaavat niitä keinoja, millä he toteuttavat projektinsa. Sillä tavoin projektit liittyvät motivaatioteorioihin.

Kommentoimut [T1]: tämä on käsitteen määrittelyä eli jätä se käsitelukuun.

Henkilökohtaisten projektien analyysimenetelmässä (PPA, Personal Projects Analysis), tutkittavat kertovat minkä tahansa projektin, joka on heille ajankohtainen. Sen jälkeen tutkittavia pyydetään järjestämään projektit erilaisten ulottuvuuksien mukaan, johon kuuluvat tärkeys, hauskuus, vaikeus, saavutettavuus, positiivinen ja negatiivinen vaikutus. Tavoitteena on tuottaa tietoa projektin merkityksestä, rakenteesta, paineesta ja vaikutuksesta niin jokaisen projektin kohdalla kuin niistä yhteensä. PPA - menetelmä jättää tilaa tutkittavan omille arvioille ja mahdollisuuden kuvata tavoitteita omien käsitysten ja kokemusten kautta. Tämän lisäksi henkilöiltä kysytään avoimia kysymyksiä, kuten tavoitteiden ristiriidasta ja henkilön omasta arviosta tavoitteen saavutettavuudesta. Tavoitteilla voi olla myös keskinäisiä yhteyksiä. Tutkittavien elämäntyytyväisyyteen vaikuttaa mm. tavoitteen saavutettavuus. (Pervin 2003: 322 – 324.)

3.3 Teoreettiset käsitteet

Työmotivaation käsitteellä tarkoitetaan tilaa, joka energisoi, synnyttää, suuntaa ja pitää yllä työtoimintaa. Ihmisellä on olemassa tarve ja kun sen toteuttamiselle löytyy oikea kohde, siitä tulee motiivi joka virittää toiminnan. Työmotivaatio on motiivien verkosto, jossa osa on ulkoisia, toiset sisäisiä, tiedostamattomia ja tunneväritteisiä. (Vartiainen - Nurmela 2005: 188-196.) Motivoitunut työntekijä työskentelee tehokkaasti ja laadukkaasti suhtautuen tekemiseensä innokkaasti. Motivaatio lisää työn iloa ja synnyttää positiivisen kehän. Motivaatio on käyttäytymisen takana oleva erilaisten motiivien yhdistelmä. Motivaatio kannustaa ja aktivoi ihmistä, ja motivoitunut työntekijä asettaa itselleen realistisia tavoitteita ja ponnistelee niitä kohti. Motivoitunut työntekijä on valmis ottamaan pieniä riskejä tavoitteiden saavuttamiseksi eikä lannistu vastoinkäymisistä. (Rasila - Pitkonen 2010: 5-6, 11-13.)

Pervinin mukaan (2003) henkilön kyky motivoida itseään tarkoituksenmukaiseen toimintaan on lähtöisin kognitiivisista prosesseista. Henkilöllä on mielikuva tavoitteesta johon yhdistyvät arviot sen saavutettavuudesta esim. henkilökohtaiset kyvyt huomioon; tavoitteen saavuttaminen riippuu mm. henkilön kyvystä säädellä resursseja ja käyttäytymistään. Henkilöllä on sisäinen edustus eli mielikuva tavoitteesta, jonka jälkeen hän arvioi tavoitteeseen tarvittavat uhraukset, sekä ei-toivotut seuraukset, mikäli tavoite toteutuu tai ei toteudu. Tavoitteeseen pyrkiessään henkilö kohtaa sekä sisäisiä että ulkoisia vaikuttimia. Henkilö saattaa tuntea esim. häpeää tai syyllisyyttä, jotka vaikuttavat käytöstä sääntelevästi, ja voivat jopa estää tavoitteen saavuttamisen. Pervinin (2003) mukaan motivaatio ei ole riippuvainen tavoitteesta itsestään vaan henkilön kyvystä vastata ja tulla toimeen sisäisten ja ulkoisten vaikuttimien kanssa. Työntekijät saavuttavat tavoitteet parhaiten silloin, kun tavoitteet ja palaute käyttäytymisestä ovat tasapainossa. Heikko itsetunto vaikuttaa kognitiivisia toimintoja heikentävästi ja vähentää tavoitteen saavuttamisen mahdollisuutta. Se myös vaikuttaa tulevien tavoitteiden asettamiseen. Mikäli tavoite on kompetenssin ylärajalla, sen saavuttaminen tuottaa suurta onnistumisen iloa ja parantaa itsetuntoa. (Pervin 2003: 317- 319.)

Lundellin (2011) mukaan iän näkökulmasta on kiinnostavaa, miten yksilön suhde työuraan kehittyy. Siinä omien päämäärien sopivuus työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien suhteen ratkaisee, millaiseksi suhde työhön muodostuu. Arvot ovat keskeinen osa ammatillista identiteettiä, ja ne vaikuttavat asenteiden ja motivaation taustalla. Asenteet ovat ihmisen tapa suhtautua itseän, työhön tai työnantajaan. Mitä paremmin esimies huomioi alaistensa yksilölliset tarpeet ja tavoitteet, sitä paremmin työntekijän motivointi onnistuu. Siksi esimiehen tulee olla selvillä alaistensa vahvuuksista ja ammatillisista tavoitteista. Erityisesti ikääntyneiden työmotivaatiota laskee kuormittava työ, epäoikeudenmukainen johtaminen, huono ilmapiiri ja arvostuksen puute. (Lundell ym. 2011: 64-66.)

Työurien pidentämisen kannalta olisi huomioitava ikääntyneen työntekijän tukemisen erityispiirteet. Jussila ja Pitkänen (2005) mainitsevat että henkilökohtaisten tavoitteiden avulla voidaan tarkastella sitä, mitä ihmiset haluavat elämässään saavuttaa, miten he pyrkivät tavoitteita kohti, ja mitkä asiat ovat heidän elämässään merkityksellisiä. Ikääntyneen työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet heijastavat yksilön elämäntilannetta. Työhyvinvointi ja sitä kautta työssä jaksaminen on yhteydessä tavoitteiden sisältöön ja niitä koskeviin arviointeihin. Työuran pidentäminen on merkityksellistä mm. kansantalouden kannalta, koska eläkkeelle siirtyessä yksilön tulot vähenevät ja tulonsiirrot lisääntyvät.

Tiedolla on merkitystä myös eläkkeiden maksukyvyn kannalta suurten ikäluokkien siirtymässä eläkkeelle lähivuosien aikana. Yrityksissä eläkkeelle työntävät johtamistavat, työpaikan asenteet ja ilmapiiri, sekä työskentelyolot, työn arvostuksen ja koulutusmahdollisuuksien puute. Yksilötasolla eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaa terveys, ikä, työn kuormittavuus ja työn merkityksen menetys. Työn ja perhe - elämän yhteensovittamisen onnistumisen tukemisella voitaisiin edesauttaa työntekijän hyvinvointia ja halua jatkaa työssä pidempään.

Ikääntyvät yrityksissä - projektissa tutkittiin kolmen vantaalaisen pk - yrityksen henkilöstön hyvinvointia; tavoitteiden määrittelyssä ja arvioinnissa käytettiin Salmela - Aron kehittämää menetelmää, jossa vastaajia pyydettiin kirjoittamaan kyselylomakkeen alussa olevalle kuudelle viivalle vähintään kolme tärkeää henkilökohtaista tavoitetta. Tavoitteet jaettiin kuuteen pääluokkaan ja yhdeksääntoista alaluokkaan. Tulokset osoittivat, että tavoitteet muuttuivat iän myötä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan kolmea tärkeintä tavoitetta vastaamalla yhdeksään kysymykseen arviointiasteikolla 1 - 7, joilla selvitettiin tavoitteeseen suhtautumisen positiivisuutta ja negatiivisuutta, sekä arvioita tavoitteen saavutettavuudesta. (Jussila - Pitkänen 2005: 145 – 153.)

Suomalaisen Työturvallisuuskeskuksen teettämän psykososiaalisiin kuormitus - ja voimavaratekijöihin liittyvän työhyvinvointitutkimuksen mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen vaikutukset hyvinvointiin riippuvat siitä, onko niiden suhde ristiriitainen vai rikastava. Jos vaikutus on rikastava, työntekijä on tyytyväisempi. Työhyvinvointiin vaikuttaa työpaikan perhemyönteinen organisaatiokulttuuri. Tämän todettiin vaikuttavan työn imuun, työtyytyväisyyteen sekä vähentävän työpaikan vaihtamiseen liittyviä suunnitelmia. Erityisesti ikääntyneen työntekijän elämässä omaishoivan huomioiminen lisäsi työtyytyväisyyttä, etenkin niissä tilanteissa jossa ulkopuolista apua ei ollut käytettävissä tai taloudelliset resurssit olivat niukat. Itsenäisyyden, vaikutusmahdollisuuksien ja toisilta saatu tuki vähensivät työn yhteensovittamisen ongelmia. Tunnetason tuen esimiehiltä ja työtovereilta työntekijät kokivat tärkeäksi, samoin joustavat työaikajärjestelyt.

Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset tekijät, kuten yksilön temperamentti. Korkea neuroottisuus, vähäinen ulospäinsuuntautuneisuus, vähäinen avoimuus uudelle, vähäinen tunnollisuus ja sovinollisuus olivat tutkimuksen mukaan yhteydessä korkeaan työstressiin, koettuihin työn vaatimuksiin sekä kokemukseen vähäisestä työn hallinnasta. Erityisesti ikääntyneet työntekijät kokivat, että heidän oli vaikeaa sietää työn epävarmuutta. Ikääntyneen työntekijän erityispiirteinä ja haasteena olivat myös fyysinen ja

psykykinen sairastuminen, jotka muodostivat riskin työssä jaksamiselle. Sosiaalisilla suhteilla on vaikutus yksilön työhyvinvointiin, sillä työhyvinvointi siirtyy työkavereille, asiakkaalle ja kotiin. Myönteinen vuorovaikutus asiakkaan kanssa vahvistaa työn imua, joka välittyy myös työntekijältä toiselle. Erityisesti vanhustyön yhteisöissä johtamisen onnistumisen kannalta olisi tärkeää selkeä toiminnan perustan lujittaminen, avoimuus, luottamus ja ihmisten aito kohtaaminen. Sinervo (2010) mainitsee lisäksi työn hallinnan mahdollisuuden, omien kykyjen käyttämisen ja työn itsenäisyyden. Työn kuormitustekijänä kiire ja liiallinen vastuu koettiin kuormittavimpina, mihin vaikuttaa asiakassuhteet ja asukkaiden kuntoisuus. Tavoitteiden tulisi olla selkeitä ja työ mahdollista suorittaa mahdollisimman ergonomisesti. (Mäkinen ym. 2014: 16-18, 20, 22; Sinervo ym. 2010: 56-73.)

Hoitotyö juuri tässä yksikössä tarkoittaa, että hoitotyö tapahtuu laitoksessa, mutta silti iäkkään ihmisen kotona. Toiminnan tavoitteena on potilaana tai asiakkaana olevan ihmisen hyvinvoinnin edistäminen sekä perushoidon keinoin että tekemällä hänen olonsa viihtyisäksi, sillä laitos on iäkkään ihmisen viimeinen koti. Kalkas ym. (2000) käyttävät ryhmittelyä, jossa hoitotyötä on kuvattu neljän eri ryhmittelyperusteen keinoin.

Velvollisuusetiikan näkökulmasta hoitotyö on palvelutehtävä, jossa hoitaja toteuttaa lääkärin suunnittelemaa hoitoa. Haastateltavien mielestä oleellisia taitoja hoitotyössä ovat keskustelu – ja auttamistaidot, asiakkaan palvelu niin, että hänellä olisi hyvä olla. Henkilökemian toimivuus on tärkeää, ei niinkään mitkään yksittäiset taidot. Hoitajien koulutustaso ja ammattitaitoa vaihtelee suuresti, ja varsinainen muodollinen koulutus ja kompetenssivaatimukset hakevat vasta muotoaan.

Toisen määritelmän mukaisesti hoitotyön perustana on epäitsekkä, altruistinen toiminta, jonka motiivina on kristillinen rakkaus tai yleisinhimillinen lähimmäisenrakkaus. Tällainen motivaatioperusta korostuikin haastateltavien vastauksissa. Kalkaksen (2000) mukaan hoitotyötä voi kuvata hoitajan ja potilaan välisenä suhteena siten, että siinä tulee esiin suhteen merkitys potilaalle. Hoitaja tukee asiakkaan omatoimisuutta ja itsehoitoa, mutta tässä yhteydessä hoitaja ei ole asiantuntijaroolissa, vaan pikemminkin rinnalla kulkija. Asiakas on ainutkertainen yksilö ja hoitajan rooli korostuu palveluksien tekijänä, hyvän olon mahdollistajana.

Opinnäytetyöni kontekstissa hoitajan rooliin kuuluu ajaa asiakkaiden oikeuksia lähinnä suhteessa omaan esimieheensä esim. ulkoilun alueen tai seurustelutilan mahdollista-

miseksi. Kalkaksen (2000) mukaan neljäs määritelmä ottaa kantaa siihen, mitä hoitotyöllä pyritään saamaan aikaan, mikä on keskeinen työtä ohjaava motiivi, mitä se tarkoittaa yksilön tai laajemmassa merkityksessä kansanterveyden kannalta? Näitä hoitotyön taustalla olevia motiiveja halusin työssäni selvittää, ja se oli myös esimiehen mielenkiinnon kohteena. (Kalkas ym. 2000: 76-80.)

Kun ajatellaan työntekijän motiiveja, peruskysymyksenä on, mikä saa työntekijän tulemaan töihin ja mikä pitää hänet työssä?

Martela ja Jarenko (2014) viittaavat Maslowin tarvehierarkiaan, jossa *ihmisen perustarpeet tulee tyydyttää* jalostuneempien tarpeiden täyttämiseksi. Ihmisellä on tarve kuulua joukkoon, saada arvostusta, turvallisuutta ja hyväksyntää. Voisi ajatella, että tarvehierarkiassa palkka edustaa perustarpeita, jolla hankitaan elämään kuuluvat perustarpeet, ja sen jälkeen tulisi työyhteisöön kuulumisen tarve, ja siinä saavutettava arvostus ja hyväksyntä. Martela ja Jarenko (2014) viittaavat myös arvomaailman mukaiseen työhön. Vastoin arvomaailmaa on vaikea toimia kovin pitkän aikaa, ja oikeastaan vastauksissa se näkyykin - monet ovat työssä sen vuoksi että työ sinällään miellyttää, ehkä se tapakin jolla sitä tehdään, se että ihmiset asuvat omassa kodissaan eikä laitoksessa, ainakin ajatuksellisesti niin. Monet vastaajista olivat ensin hoitaneet omia lapsiaan sekä vanhempiaan, ja sitten hakeutuneet arvomaailmaa vastaavaan työhön juuri tuohon yksikköön, vaikka monella oli tausta hoitajana sairaalassa tai mielenterveysyksikössä. Tämä liittyy myös Martelan ja Jarengon (2014) mainitsemaan vapaaehtoisuuteen – eräs vastaajista sanoikin että hän on tämän työn itse valinnut ja nimenomaan hoitajana, ei sairaanhoitajana. Vastausten perusteella syntyy vaikutelma, että työntekijällä on myös vapaus päättää, miten tavoitteisiin päästään. (Martela-Jarenko 2014: 52-60, 65-79.)

Järvinen (2012) mainitsee, että ihmisen toimintaa ohjaa itsemääräämispyrkimys. Kun ihminen työskentelee omasta valinnastaan ja työntekijällä on tavoitteestaan sisäinen edustus, työn itsenäisyys, vapaus ja luottamus motivoivat rahallista palkkaa paremmin. Tunne työn hallinnan menetyksestä, esim. asiakkaiden liian suuri määrä, tai esimiehen koettu ymmärtämättömyys työn sisällöstä vähentää motivaation tunnetta. Positiivinen palaute kannustaa työntekijää jatkamaan, mikä tulee esille vastauksissa. Palautteettomuus koetaan Järvisen (2012) mukaan ylimielisyytenä, välinpitämättömyytenä ja loukkaavana käytöksenä (Järvinen 2012).

Mankan (2016) mukaan itsemääräämisoikeus motivoi työntekijää, koska työntekijä ei tunne olevansa olosuhteiden uhri. Tämä kävi myös ilmi vastauksissa. Työntekijä asetti ulkoiset ehdot, mutta työntekijällä oli vapaus vaikuttaa työn sisältöön ja toteutukseen. Erityisesti kotihoidon työntekijä koki suurta vapautta, asiakkaista oli tullut henkilökohtaisia ystäviä, joiden ruokailutottumuksetkin hän tiesi, ja työntekijä kertoi ” nähneensä yhden elämänkaaren vaiheen 20 vuoden aikana” (Manka 2016).

Aarnikoivu (2008) mainitsee *saavuttamisen, liittymisen ja vallan yksilöön liittyvinä motivaatiotekijöinä*. Ne työntekijät, jotka ovat motivoituneita saavuttamaan tavoitteensa, pyrkivät sitä kohti ilman esimiehen tukeakin, mikä käy ilmi vastauksistakin. Aarnikoivu (2008) mainitsee liittymisen tarpeen, eli työyhteisöön kuulumisen tarpeen, jonka haastateltavani asettivat tavoitteissaan karkisijoille, ja joka myös toistui vastauksissa usein. Liittymisen käsite kattaa työpaikan sosiaaliset suhteet, myös epävirallisen viestinnän ja vuorovaikutuksen, sen että työyhteisössä käsitellään myös yksityiselämään liittyviä asioita. Liittyminen tarkoittaa myös yhteenkuuluvuutta ja me-henkeä.

Aarnikoivun mukaan (2008) *työntekijän tunne yhdistettynä työhön lisää sitoutumista ja vahvistaa motivaatiota*, mitä ajatusta myös motivaatioteoriat tukevat. Haastatteluista käy ilmi työntekijän vahva tunneperäinen sitoutuminen työhönsä, mikä on linjassa Aarnikoivun (2008) ajatuksen kanssa. Palautteen merkitys mainittiin myös haastatteluiden tuloksissa, esimiehen hyvät sanat tukevat motivaation syntymistä ja työssä pysymistä. Palautteettomuus, tunnustuksen ja rohkaisun puute voi puolestaan johtaa kyynistymiseen ja apatiaan. Aarnikoivun (2008) mukaan palkka on tärkeä motivaattori; omien haastattelujeni perusteella palkka ei kuitenkaan ollut tärkein motivaatiotekijä, vaan hoitajien motivaatio oli vahvasti sisäsyntyistä. Aarnikoivu (2008) toteaa, että palkan motivaatiota vahvistava vaikutus on varsin lyhytkestoinen. (Aarnikoivu 2008: 154, 156, 157.)

Manka (2016) mainitsee työntekijän omasta asenteesta; asenne vaikuttaa motivaation syntymiseen ja ylläpitoon. Odotusarvo liittyy motivaatioteorioihin; optimisti odottaa positiivisia tapahtumia ja vastaavasti pessimisti negatiivisia; tästä voi seurata joko positiivinen tai negatiivinen kehä, jossa tapahtumat ja valinnat vahvistavat odotusarvoa. Selitysmallit vahvistavat tapahtumien kierrettä; se, uskooko ihminen tapahtumien johtuvan itsestä vai ulkoisista tekijöistä, vaikuttaa myöhempiin valintoihin. Positiivinen stressi ja työntekijöiden kyky palautua näkyvät vastauksissa – jos stressi koetaan pikemmin ulkoi-

sena kuin sisäisistä tekijöistä johtuvaksi, siitä on helpompi palautua – ja kuten monet haastateltavista kertoivat: "työt jäävät työpaikan oven taakse" (Manka 2016).

Kivirannan mukaan (2010) työntekijällä on suhteessa työnantajaan tai lähiesimieheen *psykologinen sopimus*, jossa molempia osapuolia koskevat erilaiset velvollisuudet ja vastuut. Osa näistä tulee lainsäädännöstä mutta osa on kirjoittamattomia, suulliseen sopimukseen perustuvia. Ongelmia saattaa aiheuttaa esimiehen ja työntekijän välinen ikäero. Erityisesti Virossa asialla on merkitystä, koska maa on kokenut suuren poliittisen ja rakenteellisen muutoksen muutaman vuosikymmenen aikana. Se tarkoittaa sitä, että myös arvomaailman ero nuoren ja vanhan työntekijän välillä on erilainen. Nuori työntekijä on kasvanut ja elänyt vapauden ja erilaisten mahdollisuuksien aikana, kun taas vanhempi työntekijä on omaksunut "ylhäältä" eli Moskovasta tarjotut kommunistiset arvot osaksi ajatteluaan. Yksilötasolla ihminen on toiminut ja ajatellut kaikkina aikoina henkilökohtaisten arvojensa pohjalta, riippumatta ulkopuolelta annetuista arvoista tai poliittisesta strategiasta. Kiviranta (2010) mainitsee, että ristiriitaa voivat aiheuttaa omaksuttujen arvojen, taustan, käyttäytymismallien ja käsitysten erot. Vastauksista käy ilmi, että iäkkäät työntekijät odottavat esimieheltä tunnustusta ja arvostusta, sekä ymmärrystä hoitotyötä kohtaan.

Vastaajat mainitsevat samoja asioita mihin Kiviranta (2010) viittaa iäkkään työntekijän toiveina; mahdollisuutta käyttää omaa osaamistaan, ja hyviä suhteita työtovereihin. Kiviranta (2010) mainitsee perinteisestä psykologisesta sopimuksesta, minkä mukaisesti työntekijältä odotetaan sitoutumista ja itsensä kehittämistä, ja jossa työnantaja tarjoaa vakaan työpaikan, turvallisuutta ja jatkuvuutta. Tämä Kivirannan (2010) kuvaama psykologinen sopimus on nähtävissä vastausten perusteella tässä työyksikössä. Tulevaisuuden haasteena on Kivirannan (2010) mainitseman uuden psykologisen sopimuksen toteutuminen – kuinka saada työntekijän työpanos täysimääräisenä käyttöön ja saada hänet pysymään samassa työpaikassa mahdollisimman kauan – Virossa on kova pula työntekijöistä samalla kun työpaikkoja on paljon tarjolla, joten työnantajat joutuvat jo nyt kilpailemaan työvoimaresursseista. (Kiviranta 2010: 84-91)

Martela ja Jarenko (2015) mainitsevat, että esimiestyössä *esimiehen tehtävänä olisi löytää työntekijälle tavoitteet*, jotka ovat sekä organisaation että työntekijän näkökulmasta tavoittelemisen arvoisia. Tavoitteiden pitää olla sellaisia mitä henkilö itse haluaa edistää. Tavoitteeseen pyrkimisen tulisi olla vapaaehtoista, mutta vapaaehtoisuus ei tarkoita työntekijän täydellistä vapautta, vaan työntekijän tulisi tavoitella organisaation

kannalta hyviä päämääriä omasta tahdostaan. Työntekijälle tulisi antaa vapaus päättää, millä tavoin tavoitteisiin päästään. (Martela-Jarenko 2015: 68-70.) Haastateltavani kertoivat, että heidän "esimiehellään ei ole käsitystä siitä, mitä hoitotyö hoitajien arjessa tarkoittaa". Mikäli he joutuvat tekemään työtään tavalla, joka on heidän mielestään väärä, se kuluttaa voimavaroja. Eräs vastaajista mainitsi, että esimies näkee työn "Excel – taulukkona", mikä kertoo esimiehen vieraantumisen arkityöstä. Ulkoapäin tuotu määräys estää suorittamasta työtä parhaalla mahdollisella tavalla, ja sen seurauksena asiakas jää vaille esim. aikaa. Haastateltavani mainitsivat myös turhautumisensa ajan ja asiakasmäärän väliseen suhteeseen.

Kommentoimut [T2]: älä käsittele tuloksia teoriaosassa vaan siirrä ne tuloslukuun

3.4 Aikaisemmat tutkimukset

Hyvönen (2011) tutki väitöskirjatyössään henkilökohtaisten työtavoitteiden puitteita ja niiden yhteyksiä työoloihin ja työhyvinvointiin. Hän tuo esiin elämänkulkuteorian henkilökohtaisten työtavoitteiden asettelussa. Erilaiset elämänvaiheet tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia ja haasteita jotka vaikuttavat tavoitteen asetteluun. Tavoitteiden asettelu ja toteutuminen on yhteydessä työhyvinvointiin. On mahdollista, että psykososiaalinen ympäristö vaikuttaa tavoitteen asettamiseen, riippuen siitä, mihin henkilö työssään keskittyy. Tutkimuksen viitekehys oli Littlen sosioekologinen hyvinvointimalli, jota oli käytetty ja testattu ammatillisessa yhteydessä. Littlen teorian mukaan hyvinvointi on tuote, joka syntyy ympäristön ja persoonan vuorovaikutuksessa. Hyvinvointi voi olla vakaa tai dynaaminen. Tutkimukseen osallistui 747 esimiesasemassa olevaa henkilöä.

Psykososiaaliset stressitekijät liittyvät työympäristössä pääasiassa ei – materiaaliin seikkoihin kuten henkilösuhteisiin, organisaation toimintaan ja työn määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin. Hyvönen (2011) muistuttaa, että historiallisella kontekstilla on vaikutusta, kuten esim. sillä, millaisena aikakautena työntekijä on valmistunut. Työhön sitoutumisella on vaikutusta itse arvioituun terveyteen ja työkykyyn. Työntekijän kannalta epätaloudellisin vaihtosuhte syntyy siitä, että työntekijä tekee paljon ylitöitä saamatta siitä rahallista korvausta. Pitkään jatkuessaan huono vaihtosuhte sairastuttaa työntekijän niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Työntekijän ylisitoutuminen työhön on riskitekijä, joka korostuu erityisesti hoitoalalla. Hoitotyöhön tulevat henkilöt ovat persoonaltaan altruistisia ja empaattisia, ja sen lisäksi hoitotyöhön sisältyy erityinen moraalinen ja eettinen lataus. Hoitotyössä syntyy pienen palkkauksen ja suuren työmäärän vuoksi edellä mainittu haitallinen vaihtosuhte, joka aiheuttaa esim. sydän – ja verisuonisairauksien syntymisen riskin.

Pitkäaikainen työstressi aiheuttaa uupumusta, kyynisyyttä ja ammatillisen identiteetin alentumista, joiden seurauksena syntyy burnout eli loppuun palamisen oireyhtymä. Päinvastaisessa tapauksessa, jossa työhön sitoutuminen on positiivista, työntekijä saavuttaa ns. työn imun. Positiivisessa työn imussa yksittäiset tapaukset tai olosuhteet eivät vaikuta työntekijän sitoutumiseen.

Henkilökohtaisten tavoitteiden tutkimuksissa, joita on pääasiallisesti käytetty psykologian alalla ja sovelluksina esim. rekrytointiprosesseissa, on ollut tavoitteena selvittää persoonallisuuden roolia työtavoitteissa, tavoitteiden rakennetta ja ryhmätavoitteita tavoitteen asettelussa. Hyvönen (2011) analysoi tutkimuksessaan henkilökohtaisen toiminnan intensiteettiä sosioekologisen mallin viitekehyksessä. Henkilökohtaiset tavoitteet oli luokiteltu tehtävä – ei-tehtävää ja negatiivinen – positiivinen – akselilla. Löydökset osoittivat että *vähäinen negatiivinen tavoitteen asettelu oli suhteessa suurempaan työtyytyväisyyteen*. Löydökset osoittivat, että henkilöt, joilla oli enemmän työorientuneita henkilökohtaisia tavoitteita, heillä ammatillinen hyvinvointi oli alhaisempaa kuin niillä, joiden tavoitteet olivat harrastus - , terveys- , tai perheisältöisiä. Tavoitteen asetteluun vaikutti myös henkilön persoonallisuus; ne työntekijät, joilla itsetunto ja kokemus pystyvyydestä oli hyvä, ja neuroottisuus oli vähäistä, asettivat positiivisia työtavoitteita. Heillä myös työtyytyväisyys oli korkealla tasolla.

Reaktiivisuusmallin mukaan persoonallisuus voi säädellä suhdetta stressitekijöiden ja ympäristön välillä, koska persoonallisuus vaikuttaa siihen, kuinka reagoimme stressitekijöihin. Hyvönen (2011) tutki henkilökohtaisia tavoitteita aika – akselilla vuosina 2006 (tutkimus I – III) ja vuonna 2008 (tutkimus III). Tavoitteen asettelusta löydettiin seitsemän kategoriaa: kompetenssi, suhteellisuus, hyvinvointi, työn vaihto, työn turvallisuus, organisaatio ja talous. Näiden lisäksi kategorisoitiin ”ei työhön liittyvät tavoitteet”.

Työhön sitoutumista mitattiin käyttäen Utrechtin yhdeksänportaista sitoutumisasteikkoa (UWES-9). Panosta mitattiin viisiportaisella asteikolla; väitteet kuvasivat työympäristön haasteita esim. ”Minulla on jatkuvasti aikapaineita suhteessa työmäärään”. Palkkiota tutkittiin 11 väitteellä, ja vastauksia viisiportaisella asteikolla. Persoonan osuutta mitattiin 6 väitteellä ja neljäportaisella asteikolla. (Hyvönen 2011: 11-15; 19-27, 33, 40-43.)

4 Opinnäytetyön toteutus

Lähetin kutsuja tutkimukseen useisiin eri hoivakoteihin Pohjois-Viron alueella, mutta sain ainoastaan yhden vastauksen tällinnalaisesta hoivakodista. Marraskuussa 2017 kävin tapaamassa hoivakodin henkilöstöjohtajaa, ja tarkastelimme yhdessä kysymyksiä ja erityisesti niiden sanamuotoa, sillä virolaiset ovat erittäin tarkkoja oikeinkirjoituksesta ja kieliopistaan. Tapaamisen jälkeen opinnäytetyöprojekti oli hetken tauolla koska samaan aikaan oli viimeinen harjoitteluni, ja toisaalta tarvittavat dokumentit piti käännättää käännöstoimistossa suomen kielestä viroksi, jotta oleelliset tiedot olisivat kaikkien saatavilla. Helmikuussa kaikki dokumentit olivat valmiina, ja saatoinkin alkaa sopimaan haastatteluajkoja. Minulla sattui olemaan samaan aikaan koulussa projekti, jonka aikana pystyin joustavasti sopimaan haastatteluajkoja viikon mittaiselle ajanjaksolle.

Pyysin henkilökunnalta tutkimusluvan, ja henkilöt saattoivat kieltäytyä tai vetäytyä tutkimuksesta sen missä tahansa vaiheessa. Noudatin tutkimuksessa eettistä ohjeistoa, en kerännyt tutkittavien nimiä missään vaiheessa. Valitsin kohderyhmäni niin, että vastaavia löytyy laajasti. Henkilökunta teki pääsääntöisesti keskeytymätöntä 3 - vuorotyötä, joten haasteena on saavuttaa tutkittavat henkilöt. Sijoitin haastattelujen ajankohdan tarkoituksella alkukevääseen, jolloin kesälomat eivät vielä haitanneet haastattelujen kulkua. Sovin haastattelupäivät 5 arkipäivälle, ja haastateltavat tulivat esimiehensä ohjeistamana vuorollaan sovittuun paikkaan. Haastattelun kesto oli keskimäärin 30 minuuttia, ja se sijoittui rauhalliseen ajankohtaan iltapäivällä ruokailujen välillä. Tietosuojasta huolehdin niin, että tutkittavien anonymiteetti säilyi. Hävitin tutkimusmateriaalin projektin päättyessä, kun sille ei ollut enää tarvetta. Tuloksissa ei tutkittavien nimiä mainita, ei myöskään toimintayksikköä (Saaranen - Kauppinen ym. 2009: 23).

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimien eettisten periaatteiden mukaan havainnointiin, haastatteluihin tai kyselyihin perustuvissa tutkimuksissa tutkittaville kuvataan tutkimuksen aihe ja kerrotaan, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja kauanko siihen menee aikaa. Tiedotteen sisältöön kuuluvat tutkijan yhteystiedot, tutkimuksen aihe, aineistonkeruun konkreettinen toteutustapa ja arvioitu aika, kerättävän aineiston käyttötarkoitus, säilytys ja jatkokäyttö, sekä osallistumisen vapaaehtoisuus. Tutkittavien osallistuessa tutkimukseen kokemuksistaan kirjoittaen ja vastaamalla kyselylomakkeeseen, he säätelevät osallistumistaan omaehtoisesti välttämällä vahingolliseksi ja haitalliseksi kokemiaan aiheita ja kysymyksiä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta n.d.).

Haastateltavien henkilöiden iät vaihtelivat 40 ja 72 vuoden välillä. 40-45 – vuotiaita oli 3 kpl, 55-60 – vuotiaita 2 kpl, 60-65 – vuotiaita yksi, ja yli 65-vuotiaita suurin osa eli 5 kpl.

Tutkittavat saivat kysymyslomakkeen haastattelutilanteessa, ja toteutin haastattelun kasvokkain. Käytin tutkimuksessa kyselylomaketta, jossa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Tutkittavat kertoivat aluksi neljä tavoitetta, jotka ovat heille relevantti heidän nykyisessä työssään. Sen jälkeen pyysin tutkittavia valitsemaan neljästä tavoitteesta kaksi tärkeitä. Haastateltavat tekivät luettelon henkilökohtaisista projekteistaan, jonka aihe oli opinnäytetyössäni rajattu työhön. Annoin haastateltaville ohjeen siitä, mitä halusin heidän kertovan. Sen jälkeen pyysin henkilöitä laittamaan tavoitteet tärkeysjärjestykseen. Avoimissa kysymyksissä pyysin tutkittavaa arvioimaan tavoitteidensa suhteita. Kysyin tutkittavalta, millä tavoin hän toteuttaa tavoitteensa, kenen kanssa, ja miksi hän pyrkii tavoitteeseensa. (Pervin 2003: 322 - 324; Salmela-Aro - Nurmi 2005: 29 – 35.)

Haastateltavat suhtautuivat haastatteluun myönteisesti, eikä kukaan kieltäytynyt tutkimuksesta. Jouduin avaamaan kysymyksiä jonkin verran, ja jälkikäteen ajatellen olisin voinut poistaa yhden kysymyksen kokonaan, sillä se oli niin samanlainen kuin edellinenkin. Tunsin kyllä että sain riittävästi tietoa ja saturaatiopiste täyttyi, eli vastaukset alkoivat olla loppua kohden samanlaisia. Osasin odottaa, että Suomen ja Viron palkkaerot tulevat keskusteluun, mutta oikeastaan niitä käsiteltiin vähemmän kuin odotin. Olin kuvitellut että negatiivisia asenteita olisi paljon enemmän, mutta siinä olin väärässä – vastaukset olivat hyvin sympaattisia ja tuli vaikutelma, että ihmiset tekivät työtään sydämellä, erityisesti hieman vanhemman ikäryhmän haastateltavat. Negatiivisia asenteita ja palkkakeskustelua esiintyi enemmän 40 – 45 – vuotiaiden ikäryhmässä.

Tulevaisuudessa testaen kysymyksiä vielä paremmin, ja teen ainakin yhden koehaastattelun ennen varsinaista tutkimusta. Vastauksissa mahdollisesti näkyy kulttuurin vaikutus siten, että Venäjän vallan aikaan on ollut yleistä kahden totuuden kulttuuri, virallinen totuus joka sanotaan ääneen, ja oikea totuus minkä mukaan toimittiin. Esimiestä kritisoi hyvin varovasti, mutta rivien välistä saattoi jotakin kritiikkiä havaita.

Vastauksista kuului läpi se, että työhön suhtaudutaan käytännöllisesti. Venäjän vallan aikana oli tavallista että ihminen määrättiin työhön, ylipäänsä ihmisten elämää ohjailtiin ylhäältä käsin, jolloin motivaatio esim. kolhoosilla työskentelyyn oli huono. Työ nähtiin välttämättömyytenä, ja siihen suhtaudutaan edelleen käytännöllisesti. Vain pari työnte-

Kommentoanut [T3]: aikamuoto

kijää näki työn henkilökohtaisen kehittymisen mahdollistajana; jotkut sanoivat etteivät ole koskaan miettineet mitä henkilökohtaisia tavoitteita työhön voisi liittyä. Työ on työtä, ei harrastus", kuten yksi haastateltavista totesi. Pari totesi että "kaikki kai tekevät työtä rahan takia", mikä on täysin ymmärrettävää siinä kontekstissa. Palkat ovat Virossa yleisesti pienet ja hinnat ovat olleet nousussa. Vuokrataso on myös korkea, ja Tallinnan ilmaista joukkoliikennettä lukuun ottamatta seutulipun hinta on palkkatasoon nähden korkea. Kustannuksia lisää etenkin vanhojen asuntojen lämmityskustannukset, jotka voivat nielaista suuren osan palkasta talviaikana. Sinänsä työn fyysisestä kuormittavuudesta oli vain vähän mainintoja. Pitkä työvuoro antaa mahdollisuuden lepoon työn lomassa, useimmat mainitsevat kuitenkin työn psyykkisen kuormittavuuden. Kysymyksen asiakkaiden väkivaltaisuudesta sain kielteisen vastauksen, jota näkemystä myös omat kokemukseni tukevat. Sovimme yhteistyökumppanin kanssa tulosten julkistamisesta kirjan ja tapaamisen muodossa elo – syyskuussa.

Käytössäni oli kysymyslomake, ja lisäksi nauhoitin haastattelut. Haastateltavat suhtautuivat nauhoitukseen myönteisesti, ja suorastaan unohtivat nauhurin olemassaolon alun jälkeen. Monet kertoivat haastattelun aikana, että puhuvat paremmin kuin kirjoittavat, ja nauhoitus toikin arvokasta lisätietoa kysymyslomakkeen rinnalle. Joillakin vastaukset olivat lyhyitä, jopa yksisanaisia, mutta he kertoivat samalla näkemyksistään suullisesti. Tällä tavalla sain paljon arvokasta lisätietoa.

5 Aineiston analyysi ja tulokset

Haastattelujen toteutuksen ja nauhoituksen jälkeen purin materiaalin. Kirjoitin ensin lomakkeiden vastaukset puhtaaksi excel-tilukkuun, jonka aikana vastaukset alkoivat jo eriytyä alustaviin kategorioihin. Litteroin haastattelut kuuntelemalla nauhat, ja kirjoitin sekä omat että haastateltavan kommentit sanatarkasti ylös. Litteroinnin jälkeen jaoin vastaukset 11 alustavaan kategoriaan, joihin otin mallia Emmonsin tutkimuksen persoonallisten piirteiden kategorisoinnista (Pervin 2003: 325). Alustavat piirteiden sisältökategoriat olivat 1) positiivinen 2) negatiivinen 3) persoonan sisäinen 4) persoonan ulkoinen 5) toteutus 6) liittyminen 7) läheisyys 8) voima 9) henkilökohtainen kasvu 10) sisäinen edustus ja 11) autonomia. Jätin tässä vaiheessa kategorian nimen vielä mielessäni avoimeksi työnimeksi, ja olin valmis muuttamaan sitä tarvittaessa kysymyksenasettelua paremmin vastaavaksi.

Kommentoanut [T4]: ks. edellä, älä mene tuloksiin

Ensimmäiseksi pyysin haastateltavaa kirjoittamaan neljä tärkeintä työhön liittyvää tavoitetta, ja sen jälkeen valitsemaan niistä kaksi tärkeintä. Tavoitteessa 1 alkoi jo tulla esiin tiettyjä kategorioita. Vastauksissa esiintyivät sanat keskustelu, työn tekeminen sydämellä, mielenkiinto lääkehoitoa kohtaan, iäkkään ongelmien huomioiminen, hoito ja auttaminen, asiakkaan tyytyväisyys, työkaverit, palkka, oma sitoutuminen työhön ja mahdollisuus jatkaa työssä käymistä mahdollisimman kauan. Sana auttaminen esiintyi kahdesti.

Tavoitteessa 2 esiintyi jälleen kolmesti sana auttaminen, mutta myös itsen liittyvä "antaa itsestään paras" esiintyi kahdesti. Työvuorot, riittävä palkka, työkaverit, asiakkaiden kanssa pärjääminen, työtehtävät sekä työn positiivinen vaikutus mielenterveyteen ja liikkuvuuteen mainittiin vastauksissa.

Tavoitteessa 3 esiintyi keskustelu, ihmisen kuuleminen, "motivaatiota ei ole", oman ammattitaidon kehittäminen sosiaalisten ongelmien alueella, toivottiin ulkoilualuetta, palkka, iäkkäiden hyvinvointi, työkavereiden kanssa keskustelu sekä tarjota turvaa ja hoivaa.

Tavoitteessa 4 mainittiin syöttäminen, kärsivällisyys, tottuminen kunnolliseen työskentelyyn, tehtävää vastaava palkka, iäkkäillä voisi olla keskustelunurkkaus, työaika, vuorotyö, "aina ei ole mahdollista saavuttaa omaa tavoitetta, sillä iäkkäät ovat joskus huonotulisia", "tehdä iäkkään olo kotoisaksi" ja "auttaminen ja sen kautta itsensä tunteminen tarpeelliseksi".

Seuraavassa vaiheessa pyysin haastateltavaa poimimaan *valituista tavoitteista kaksi tärkeintä*. Siinä vaiheessa tärkeimmiksi tavoitteiksi nousivat auttaminen, työn tekeminen sydämellä, kiinnostus lääkehoitoa kohtaan, keskustelu iäkkään kanssa (esiintyi yhteensä kolmesti), huomio ja keskustelu, palkka (esiintyi kahdesti), vuorotyö, sitoutuminen omaan työhön, turvan ja hoivan tarjoaminen.

Valituista tavoitteista tärkeimpiä olivat oman tarpeellisuuden tunteminen, tukeminen ja auttaminen, työtehtävät, työkaverit, asiakkaan tyytyväisyys, työtehtävän mukainen palkka, vuorotyö, avuntarpeen täyttäminen, kärsivällisyys, keskustelu, iäkkään auttaminen ja tukeminen.

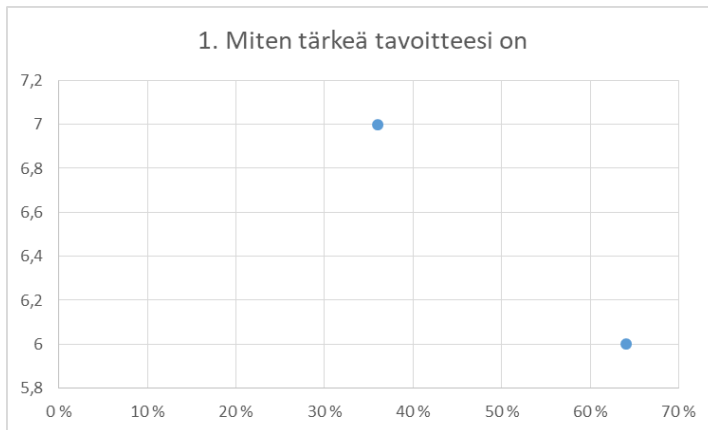
Strukturoidut kysymykset seitseenportaisella asteikolla (1 ei ollenkaan tärkeä – 7 erittäin tärkeä) olivat 1) Miten tärkeä tavoitteesi on 2) Miten sitoutunut olet siihen 3) Miten ta-

voitteesi on edistynyt 4) Miten kykenevä olet saavuttamaan sen 5) Missä määrin voit itse vaikuttaa siihen 6) Miten muut henkilöt vaikuttavat siihen 7) Oletko saanut siihen tukea muilta 8) Ovatko muut estäneet tavoitettasi 9) Miten stressaavaksi koet tavoitteen ja 10) Riittääkö aikasi tavoitteeseesi?

Millaisia tunteita nämä esimerkit herättävät

	1	2	3	4	5	6	7	yht
1 Miten tärkeä tavoitteesi on?	0	0	0	0	0	7	4	11
2 Miten sitoutunut olet siihen ?					1	5	5	11
3 Miten tavoitteesi on edistynyt?	1	1		1		5	3	11
4 Miten kykenevä olet saavuttamaan sen?					3	3	5	11
5 Missä määrin voit itse vaikuttaa siihen?	1			1	1	2	6	11
6 Miten muut henkilöt vaikuttavat siihen	1		1	1	2	2	4	11
7 Oletko saanut siihen tukea muilta?		1			4	3	3	11
8 Ovatko muut estäneet tavoitettasi?	5	2		1	1		1	10
9 Miten stressaavaksi koet tavoitteen?	6	3	2					11
10 Riittääkö aikasi tavoitteeseesi?	2			2	1	4	2	11

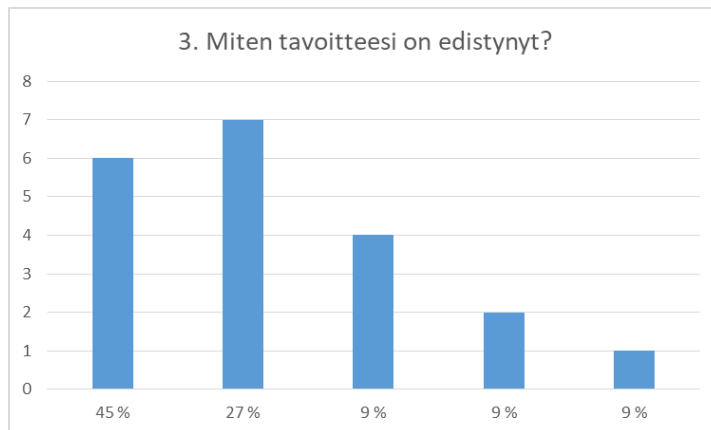
1) Miten tärkeä tavoitteesi on?



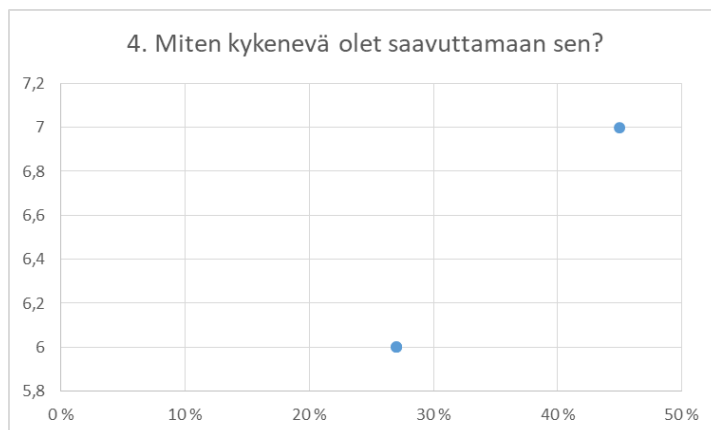
2) Miten sitoutunut olet siihen?



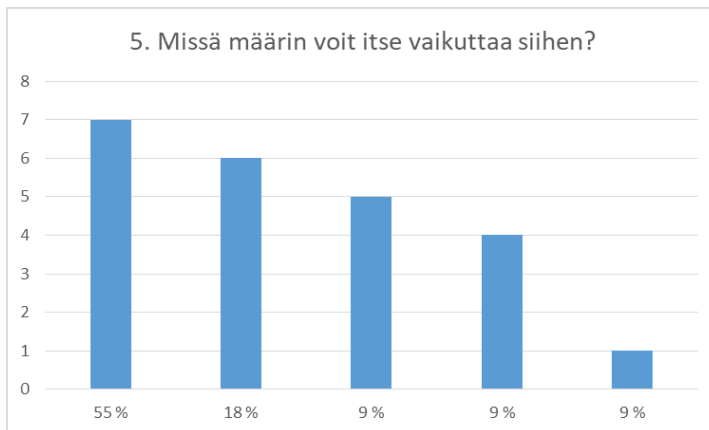
3) Miten tavoitteesi on edistynyt?



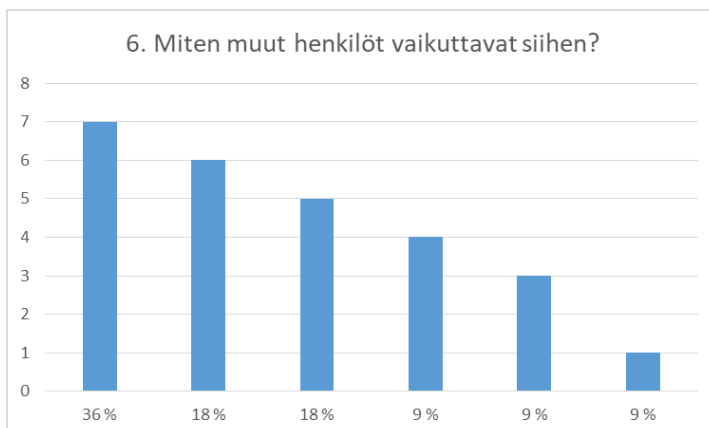
4) Miten kykenevä olet saavuttamaan sen?



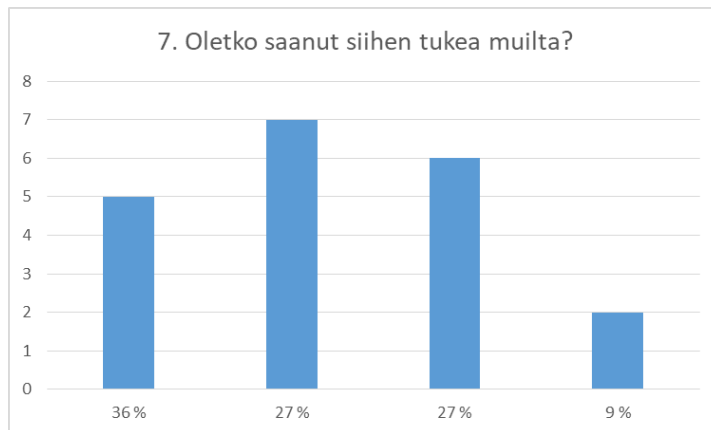
5) Missä määrin voit itse vaikuttaa siihen?



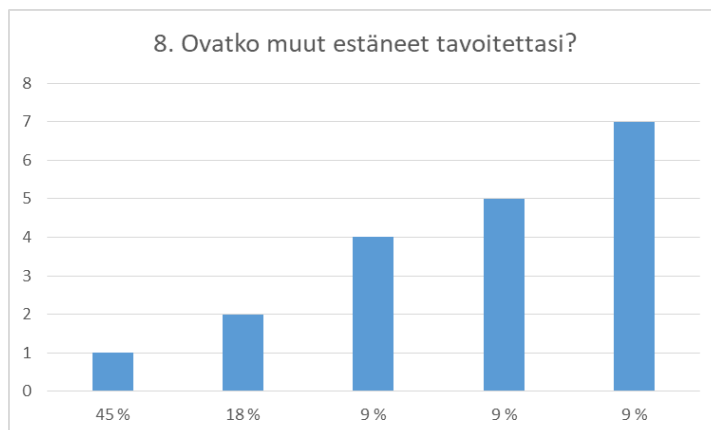
6) Miten muut henkilöt vaikuttavat siihen?



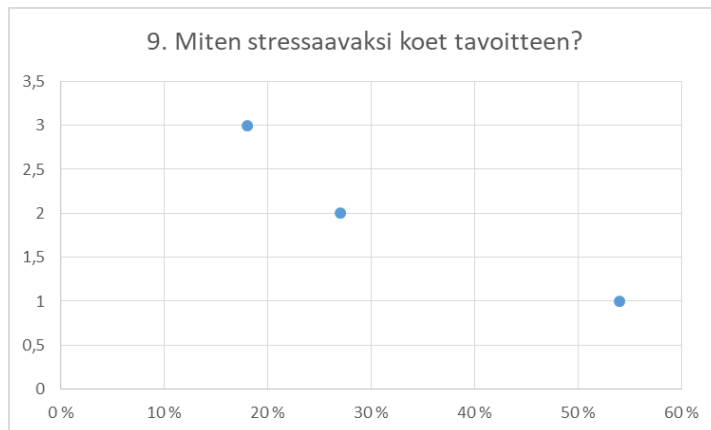
7) Oletko saanut siihen tukea muilta?



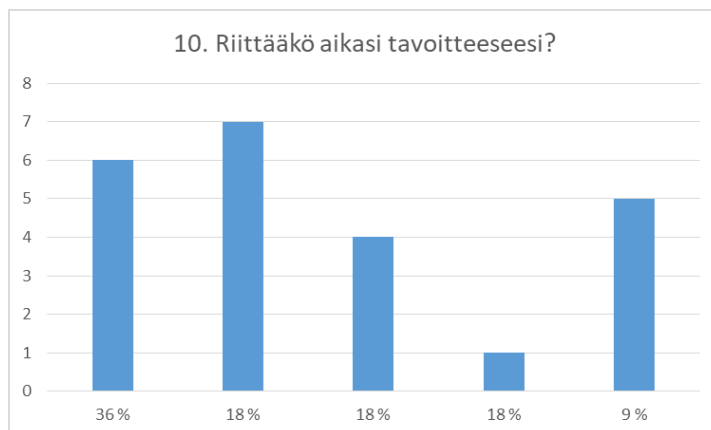
8) Ovatko muut estäneet tavoitettasi?



9) Miten stressaavaksi koet tavoitteen?



10) Riittääkö aikasi tavoitteeseesi?



Seuraavat kysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Halusin tietää, miten vastaajat arvioivat tavoitteidensa välistä suhdetta. Kysymys tuotti selvästi vaikeuksia, ja tulevaisuutta varten sen olisi voinut muotoilla toisinkin, että se olisi antanut vastauksen tutkimusongelmaan. Sain avata kysymystä lähes jokaiselle vastaajalle, ja sain vastaukseksi, että työntekijä täyttää omat työtehtävät ja saa tehtävää vastaavan palkan. Toinen vastasi, että tavoitteet liittyvät toisiinsa. Tavoitteita pidettiin itsenäisinä, ja että ne täydentävät toisiaan. Tavoitteiden suhde koettiin positiivisena ja hyvänä, ja vuorotyö antoi mahdollisuuden levätä välillä pidempiaikaisesta keskustelusta. Tavoitteiden välinen suhde oli koettu niin, että sitä tuettiin omassa työssä, se koettiin normaaliksi ja että niiden välinen suhde on tärkeä. Joku vastaajista koki, että ne ovat enemmän ja vähemmän samanlaiset.

Toinen avoin kysymys oli, mitkä tavoitteet liittyvät toisiinsa. Tämänkään kysymyksen kohdalla tutkittavat eivät aivan ymmärtäneet, mitä siinä haettiin. Vastaukset olivat hie-man asian vierestä. Tuli tunne, että tutkittavat eivät ymmärtäneet sanamuotoa *mitkä*. Tosin virhemomentti voi liittyä myös kysymysten käänkösvaiheeseen, onko tulkinta ollut sellainen, että tutkittava ymmärtää kysymyksen varmasti oikein. Sain vastauksen, että esimerkit liittyvät toisiinsa oleellisesti, tyydyttävästi ja työntekijällä on työssään varma ja hyvä olo. Vuorotyössä voi keskittyä yhden päivän aikana 100 % asiakkaisiin ilman loppuun palamisen riskiä. Tämä oli minusta hyvä huomio, koska työvuorot ovat pitkiä, mutta monista kommenteista käy ilmi että työn tekemiseen jää paremmin aikaa, ja työpainetta ei tule samalla tavalla kuin esim. Suomessa käytössä olevassa kahdeksan tunnin vuorossa. Yksi vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen. Yksi vastaajista ymmärsi kysymyksen oikein, ja vastasi että tavoitteet 1 ja 2 ovat itsenäisiä, samoin kuin tavoitteet 3 ja 4. Eräs vastaajista kertoi, että työntekijät keskustelevat keskenään ja vievät asiansa eteenpäin esimiehelle. Eräs vastaajista kertoi, että kaikki tavoitteet ovat itsenäisiä.

Kolmas kysymys koski tavoitteen toteuttamista. Tämä kysymys ymmärrettiin selvästi paremmin kuin kaksi edellistä. Tavoitteet toteutettiin työtä tehdessä, Jumalan avulla joka antaa rauhan, viemällä tavoitteet eteenpäin (esimiehelle?), yksi vastaajista oli ulkoistanut tavoitteensa ja ilmoitti että "monet tavoitteista eivät ole minusta riippuvaisia", "otan työn huumorilla enkä ota työtä mukaan kotiin", "luen ja kiinnostun itsenäisesti lääkehoidosta", "panostan aikaa ja huomiota iäkkään jokapäiväiseen hoitoon, arvostan enemmän omaa työtä" ja "tavoitteiden eteen tulee tehdä työtä – paljon työtä".

Neljäs kysymys oli, kenen kanssa aiot toteuttaa tavoitteesi. Tämäkin kysymys ymmärrettiin hyvin, ja vastaukset siihen olivat melko yksiselitteisiä. Yksintyöskentely on melko tavallista, ja se näkyi myös vastauksissa, mutta vastauksissa mainittiin myös työkaverit, työnantaja, läheiset, henkilökunta sekä "itse ja kursseille osallistumalla".

Viides kysymys oli, miksi pyrit tavoitteeseesi. Tähän vastattiin jo huomattavasti monisanaisemmin. "Haluan parantaa iäkkäiden elämänlaatua heidän jokapäiväisessä elämässään sekä toimeen tulemista", "Kaikki hyötyvät", "Saatan auttaa asiakkaita", "Kun olen itse iloinen, sitoutuminen heijastuu takaisin asiakkaalta"; auttaminen, hyvänolon tunne, että kaikilla olisi parempi olo, "ihminen tulee tyytyväiseksi ja minä myös", palkka ja "iäkkäiden elämä olisi parempaa ja valvottua".

Kuudes kysymys oli, mitkä ovat motiivisi vanhustyötä kohtaan. Tässä vastaukset vaihtelivat suuresti. "Että tulisin hyvin toimeen työkavereiden kanssa", "Että ne (iäkkäät) olisivat puhtaat, kauniit ja vatsat täynnä", "motivaatio on positiivinen", "työ miellyttää, keskusteleminen ja auttaminen", "inhimillinen kohteleva ja keskusteleminen", "tiimityö, keskusteleminen mutta samalla niin verbaalinen kuin materiaallinen tunnustus", mutta myös yksi negatiivinen oli "ei ole motivaatiota, työ on työ, ei harrastus", "olen aina pitänyt työstä ihmisten kanssa (lapset, iäkkäät) ja tulen hyvälle mielelle kun voin tehdä jotain heidän hyväkseen". Motivaatio oli siis pääasiallisesti erittäin hyvä, ja se oli sisäisesti orientoitunutta, vaikka olisi voinut olettaa palkan olevan suuremmassa roolissa kuin se vastauksissa näkyi.

Seitsemäs kysymys oli, mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon. Näissä vastauksissa näkyi jo palkan osuus paremmin. Tyydyttävä palkka, joka aina voisi olla suurempi. Kiihtoisuus iäkkäiltä ja heidän läheisiltään. Palkka, lisävapaa, työkavereiden kanssa pärjääminen, työvuorot, pärjääminen hoidettavien kanssa, asiakkaita paljon ja kiireen tunne, "asiakkaita paljon ja vähän hoitajia", työympäristö ja työkaverit. Työkavereiden merkitys mainittiin monessa kommentissa.

Kahdeksas kysymys oli, mitkä asiat heikentävät työmotivaatiota. Siihen vastattiin, että jännitteet henkilökunnan kanssa (ja myös johdon?), "kiirehtiminen kun seuraava vanhus jo odottaa", ajoittain paljon työtä, jännitteet työssä, terveysongelmat, paha mieli, huonot työehdot, perusteeton kritiikki, yhteistyön puuttuminen omaisten kanssa tai liian suuret vaatimukset, johdon suhtautuminen hoitotyöhön, paha mieli itsellä ja asukkaalla, työkavereiden väliset jännitteet ja keskinäinen keskustelu.

*Yhdeksäs kysymys oli, miten työmotivaatio näkyy tavoitteissasi. Sitä kysymystä ei välttämättä ymmärretty niin hyvin kuin paria edellistä. Ehkä työmotivaation käsite oli hie-
man huonosti ymmärretty ja kysymyksen olisi voinut muotoilla toisinkin. Vastaukset
olivat lähinnä ympäröiväisiä "välillä vahvistaa ja välillä heikentää", "välillä paremmin ja
välillä huonommin", "jos suostun luopumaan (tavoitteista?) on hyvä tehdä työtä, jos ei,
on paljon jännitettä", "työmotivaatio tulee esiin tavoitteisiin sitoutumisessa", "työtä teh-
dessä", "vapaa-aika ja raha motivoi".*

Kymmenes kysymys oli, miten esimies voi tukea sinua työvuosien pidentämisessä.
Kysymys oli sikäli hassu että suurin osa vastaajista oli jo ohittanut virallisen eläkeiän,
mitä en tietenkään voinut arvata etukäteen kysymyksiä asetellessa. Eräs vastaajista
vastasi, että "esimies voisi tasoittaa jännitteitä, kuten ei voi pitää lomaa, tuki liikuntahar-
rastukseen tai kuntoutukseen kuten hierontaa, se ennaltaehkäisee", "hyvät sanat",
työn tuntipalkan nostaminen, verbaalinen ja materiaallinen kiittäminen, työtä vastaava
palkka, konkreettinen ja asiakohtainen, työntekijöiden motivointi ja yhteistyö koko hen-
kilökunnan kanssa. Ymmärtävyys. Palkka, tukeva suhtautuminen, täydennyskoulu-
tuksen mahdollisuus.

*Yhdestoista kysymys oli, miten tavoitteesi ovat muuttuneet työuran aikana. Siinä vas-
taukset olivat pääosin positiivisia. "positiivisesti, enemmän aikaa iäkkäälle", "olen tyyty-
väisempi, kuuntelen enemmän (asiakasta?)", eräs vastaajista sanoi etteivät tavoitteet
ole muuttuneet, mutta senkin voi tulkita niin että tavoitteet ovat pysyneet yhtä hyvinä,
motivaatio on yhtä hyvä kuin työtä aloittaessakin. "tavoitteisiin sitoutuminen on tullut
tietoisemmaksi kuin työvuosien alussa (25 vuoden ura)". Väsymys oli lisääntynyt, työ-
kuormitus oli myös lisääntynyt. Eräs vastaajista kertoi aloittaneensa hoitotyön rahan
takia, mutta työvuosien aikana oli huomannut että työ miellyttää muutenkin, ja motiva-
tio oli siis sisäistynyt. Toinen kertoi että tavoitteet ovat muuttuneet positiivisesti, ja eräs
vastaajista oli tullut itsevarmemmaksi.*

Työelämässä vietetty aika oli suhteessa tunteeseen tavoitteiden saavuttamisesta, ja
myös niiden suhde koettiin positiiviseksi. Vastaajien korkea ikä vaikutti vastauksiin, sillä
monella oli takanaan pitkä työura, ja sen myötä työhön oli totuttu, eikä sitä koettu väsy-
ttävänä. Tavoitteita ei koettu stressaaviksi, tai aiheuttavan työhön jännitettä. Saattaa
olla, että siihen vaikuttaa myös elämänkaaren mukanaan tuoma kokemus ja strategi-
sen ajattelun kehittyminen. Monelle vastaajista työ oli kutsumusammatti, jossa toteutui
tarve saada auttaa muita. Stressaavia tilanteita oli opittu vuosien varrella kääntämään

huumoriksi, eli hallitsemaan selviytymiskeinoja. Vastaajat olivat hyvin motivoituneita saavuttamaan tavoitteensa ja he kokivat, että tukeakin oli saatavilla. Vastauksista kävi ilmi, että tilanteen koettiin olevan hallinnassa, mikä toisaalta vähentää stressin kokemusta.

Autonomian käsitettä kuvaavissa vastauksissa korostui hoitajan ammattiroolin kuvaus; työn koettiin hoitavan mielenterveyttä ja palkka suo liikkumisen vapauden työpaikan valinnassa ja muussa elämässä. Palkka mahdollistaa kouluttautumisen, mikä Virossa ei ole täysin ilmaista; esimerkiksi kielen opiskelun ja sen kautta ulkomaille muuttamisen, mikä edelleen takaa monelle perheelle taloudellisen vakauden. Vakaa talous mahdollistaa yksilöllisen autonomian, taloudellisen ja henkisen itsenäisyyden, riippumattomuuden muiden tuesta. Virossa työpaikan ja sen suoman palkan merkitys on suuri, sillä yhteiskunnan antamat tuet esim. sairastumisen tai eläkkeelle siirtymisen yhteydessä ovat pienet. Esimerkiksi itsen tai perheenjäsenen sairastuessa kalliita syöpähoitoja varten monet joutuvat turvautumaan yksityisen rahaston apuun (Lastefond, Vähiravifond Kingitud Elu), tai lainaamaan rahat muualta, sillä Haigekassa maksaa hoitoja rajoitetusti. Samasta syystä työssä halutaan jatkaa niin kauan kuin se on mahdollista, ja omat voimat sen sallivat. Suurempi palkka mahdollistaa myös eläkesäästämisen, mikä lisää taloudellista liikkuvuutta vanhuudessa.

Toteutus – teemaan sopivia vastauksia tuli paljon, yhteensä 36 kappaletta. Oikeastaan vastausten sisällä on erotettavissa kolme alateemaa; keskusteleminen ja auttaminen sekä resurssit kuten piha – alueen puuttuminen. Täydennyskoulutusmahdollisuutta toivottiin vastauksissa; lääkeshoidon, apuvälineiden ja sosiaalisiin ongelmiin liittyvää koulutusta kaivattiin lisää.

Keskustelu nähtiin keinona parantaa asiakkaan hyvinvointia ja saavuttaa omat tavoitteet. Oikeastaan vastaajilla oli vaikeuksia määritellä tarkasti mitä tavoitteet lopulta olivat; mahdollisesti ne olivat niin sisäistyneitä että niiden merkitystä tai sisältöä ei oltu pohdittu tarkemmin. Eräs vastaajista pohti keskustelua kuvaavien sanojen sävyeroa, "seurustelu", "keskustelu" ja "puhuminen". Vastaaja valitsi vaihtoehtoista puhumista kuvaavan termin, joka kuvaa suhtautumista asiakkaaseen.

Tavoitteena asiakkaan mukava ja hyvä olo nousi vastauksista esille, kodinomaisuuden luominen, että asiakas viihtyisi hoivakodissa. Kodinomaisuus korostui monissa vastauksissa, haluttiin tehdä ero sairaalan ja hoivakodin välillä juuri kodin merkitystä koros-

tamalla. Vastauksissa mainittiin halu saada asiakkaille turvallinen aidattu piha-alue, jossa he voisivat ulkoilla turvallisesti, sekä hoivakodin sisätiloihin keskustelunurkkaus.

Vaikka työtä tehdään pääsääntöisesti yksin, työyhteisön merkitys korostui vastauksissa. Sosiaalinen kompetenssi, työyhteisössä pärjääminen koettiin tärkeäksi. Työnantaja luo fyysiset puitteet tavoitteiden saavuttamiselle, mutta työyhteisö koettiin omaksi ryhmäkseen, sopu työyhteisössä ja hoidettavan kanssa vahvistivat onnistumisen kokemusta. Eräs vastaaja mainitsi, että jokaisella on oma ajatus ja nuoremmat ovat nopeampia, mutta tukevat kyllä toisiaan. Juuri kukaan ei maininnut, että muut ihmiset olisivat estäneet tavoitteen toteutumista tai että niiden saavuttaminen aiheuttaisi jännitteitä. Yhteiset tavoitteet ja niihin sitoutuminen koettiin tärkeäksi. Toisten koettiin luistavan tavoitteista, jota eräs vastaajista harmitteli.

Minusta eräs kommentti kuvaa henkilökohtaista kasvua hyvin, joten lainaan sitä kokonaisuudessaan, kysymys kuului kuinka esimies voisi tukea työvuosien pidentämisessä: "Työvuosien pidentämisessä? Tukeva suhtautuminen, niin...oppimismahdollisuudet, tarkoittaa täydennyskoulutusta. Täydennyskoulutusmahdollisuudet, palkka...no niin. Kuinka tavoitteeni ovat siis vuosien aikana muuttuneet? Todella hankala kysymys! Siitä minun on helpompi puhua kuin kirjoittaa. Alussa kun aloitin työn, ajattelin että teen työtä kaksi tai kolme kuukautta, ja siitä on kulunut jo 25 vuotta. Alussa minulla ei ollutkaan mitään motivaatiota. Tein työtä siksi että lapset olivat kotona ja ei ollut mitään, jotain piti tehdä. Työtä piti tietysti tehdä. Mutta nyt...nyt ajat ovat muuttuneet, elämän vaatimukset ovat muuttuneet, meidän yhteiskuntamme on muuttunut, tiedot ovat muuttuneet, ja olen no, kouluttautunut tälle alalle, lapset ovat jo aikuisia ja elävät omaa elämää, olen yksin ja ajattelenkin että on todella hyvä että on vielä työuraa jäljellä. Ja ihmiset, minulla on kaksi asiakasta jotka ovat 20 vuoden aikana muuttuneet lähes perheenjäseniksi. Aa, todellakin. 20 vuotta kävin heidän luonaan. Tiedän mitä he syövät, juovat, kun näen jotain kaupassa, tiedän että oi, hänelle maistuisi tuo, otan hänelle myös, eikö niin. Se on sama kuin menisin oman sedän tai tädin luokse. He ovat vain vuoden vanhempia kuin minä...että en nyt osaa vastata siihen kysymykseen, kuinka tavoitteeni ovat muuttuneet."

Tavoitteista oli tullut työkokemuksen ja koulutuksen myötä tiedostetumpia, jäsentyneempiä. Silloin työ ei perustu enää vain sattumanvaraiseen toimintaan tai tunteisiin, vaan tavoitteen asettaminen perustuu teoreettiseen tietoon. Koulutus siis auttaa tavoitteen luomisessa ja ongelmanratkaisussa, koska ratkaisuja ei tarvitse keksiä joka kerta

uudestaan, ja ne ovat perusteltavissa teoriatiedon myötä. Kommentista huomaa myös sen, että pelkkä rahallinen palkkio ei ole riittävän motivoiva. Kun työ sopii omaan arvo-maailmaan ja elämäntilanteeseen, elämänkaaren vaiheeseen, siitä tulee motivoivaa. Asiakkaiden tunteminen vahvistaa hallinnan tunnetta, heistä tulee ikään kuin perheen-jäseniä. Asiakkaan mieltymysten tunteminen auttaa jäsentämään arkisen työn ongel-manratkaisua. Vaikka vastaaja sanoo, ettei tiedä kuinka tavoitteet ovat muuttuneet, vastauksesta käy ilmi tavoitteen muuttuminen ulkoisesta (raha, tarve tehdä jotain) si-säiseksi; asiakas koetaan ystäväksi ja hänen luokseen on helppo mennä, mikä puoles-taan vahvistaa työn hallinnan kokemusta ja sitä kautta motivaatiota.

Eräs haastateltava kuvaa kommunikointitaitojensa paranemista näin: "Varmasti kes-kustelutaito on parantunut ja ymmärrän, miten kenenkin ihmisen kanssa täytyy keskus-tella. En ole vuosien varrella erityisemmin riidellyt asiakkaiden kanssa, vaikka on ollut vaikeitakin asiakkaita, olen pärjännyt heidänkin kanssa. Ja työ onkin muuttunut elä-mäni osaksi. En osaa sitä sanoittaa toisin, en...en lähde mihinkään, en tiedä mitä sitten teen...(naurua)". Tämä kommentti kertoo hyvin siitä sitoutumisesta mitä ihminen kokee työssään, ja toisaalta vastaajalle on kehittynyt hyvät sosiaaliset ongelmanratkaisutai-dot. Varmasti hänellä on jo olemassa sosiaalinen äly, tieto siitä miten hankalaksi koe-tun asiakkaan kanssa voi kommunikoida sillä tavalla, ettei ongelmatilanteita pääse syn-tymään. Työ on alkanut tuntua tutulta ja osalta elämää. Varmasti hän kokee myös hal-linnan tunnetta ja työnsä motivoivaksi, tuntee osaavansa työnsä ja viihtyy siinä.

Yksi haastateltavista mainitsi mielenkiinnon lääkehoitoa kohtaan, jolle oli täysin henki-lökohtainen peruste. Muuten hän mainitsi usein, ettei motivaatiota ole lainkaan. Ehkä hän olisi kaivannut työhön lisää haasteita? Hänelle varmasti lisäkoulutus toisi työhön kaivattua uutta sisältöä ja kompetenssin tunteen. Työssä viihtymistä voisi vielä vahvis-taa tarjoamalla jonkun erityistehtävän, mikä toisi myös vallan tunnetta, ja ehkä sitä kautta saisi henkilön viihtymään työssään paremmin.

Liittyminen – kategoria oli selvästi pienempi kuin toiset. Siihenkin tuli kuitenkin joitakin osumia. Liittyminen voisi olla laajakin termi, mutta tässä kontekstissa siihen liittyi lähin-nä työtoverit, yhteistyö mainittiin myös. "Kaikki hyötyvät", oli erään haastateltavan lau-se.

Eräs haastateltavista kuvaa sisäistynyttä motivaatiota näin: "Motivaatio...jos ajatel-laan...mikä minua motivoi työssä? Olen niin kuin Äiti Teresa että mä olen koko ajan,

miten se nyt sanotaan, varmaan kaksi kolmannesta omasta urasta tai työikäisen elämästä ollut ihmisten kanssa, lasten kanssa, no sanoisin että vanhusten kanssa juu enemmän. Olen suorittanut alan ammattitutkinnon kaksi vuotta sitten ja ollut niin erilaisissa työpaikoissa, avohoidossa...sitten sairaalassa, ja vanhainkodissa, siis mulla on kolme paikkaa johon verrata, on tietysti, ne on erilaisia, että on mulla hyvä motivaatio..”

Tämä mielestäni kuvaa sitä, että henkilö on hakeutunut ammattiin, joka tukee hänen persoonallisuudenpiirteitään, ja jossa ne toteutuvat parhaalla mahdollisella tavalla, ns. kutsumusammatti. Toisissa vastauksissa korostettiin tavallaan samaa asiaa, työn ja ammattiuran valinnan henkilökohtaisuutta. Työhön on latautuneena voimakas henkilökohtainen tunne, joka toisaalta vaikuttaa myös negatiivisesti. Kun tunnetila on negatiivinen, työssä jaksaminen heikentyy. Monet osasivat kuitenkin hallita tunnetilojaan niin, että työasiat jäivät työpaikan sisälle, eikä niitä ajateltu enää kotona.

Eräs haastateltava kuvasi työtään jumalasuhteen kautta. ”Kuinka aiot toteuttaa tavoitteesi...mä voisin siihen sanoa että no, pyydän Jumalalta apua ja saan rauhan ja näin. ” ”Mä tulen myös tyytyväiseksi, kun saavutan oman tavoitteeni, ihminen tulee tyytyväiseksi ja minä myös”. Henkilökohtaisia ominaisuuksia korostettiin vastauksissa, kuten kärsivällisyyden ja inhimillisyyden merkitystä, jota ilman hoivatyön tekeminen käy raskaaksi. Tehokkuutta ei työyhteisössä välttämättä odoteta samalla tavalla kuin Suomessa, mutta henkilökohtainen panos on tärkeä, ja varsinkin iäkkäiden vaativimmatkin pyynnöt odotetaan täytettävän välittömästi. ”Tottumus työskennellä kunnolla”, ja ”Tavoite tehdä työtä sydämellä” kuvaa suhtautumista työhön, työ on osa elämää ja keino osallistua yhteiskuntaan, mutta vastaus kuvaa myös sitä kulttuuria jossa nämä ihmiset ovat eläneet. Oman maan kehittäminen on ollut, ja on yhä merkittävä arvo virolaisessa yhteiskunnassa. Se heijastuu oikeastaan koko arkiajattelussa.

Persoonan ulkoisia motiiveja eräs haastateltavista kuvasi niin, että ne ovat yhteydessä toisiin työntekijöihin. ”Että toiset tekevät työn arvokkaasti” oli haastateltavan toive. Persoonan ulkoisiin tekijöihin liittyviä vastauksia oli eniten teemoihin liittyvien vastauksien laskennassa, 41 kpl. Persoonan ulkoisiin tekijöihin liittyy työnjohdon osuus. Johdolta toivottiin ymmärrystä työtä kohtaan, ”että se on raskasta”. Hierarkkista asettelua korostettiin joissakin kommentteissa, sanamuotoa mietittiin henkilökunnan ja hoitajan tittelin välillä. ”hoitajat, ei henkilökunta” ja ”me olemme vain pienet hoitajat”. Ja asetelma kävi myös seuraavasta ilmi ”jännitteet henkilökunnan (joka ilmeisesti tarkoittaa lähiesimiestä) välillä”.

Virossa ei ole epätavallista sekään, että palkanmaksu viivästyy, tai palkkoja jää peräti saamatta "kun teen omat työtehtäväni ja käyn töissä, saan palkan tai en saa...pyydän palkan saamista (naurua)". Työn vaatavuutta vastaava palkka mainittiin monissa kommentteissa. Keskustelua käytiin myös asiakasmääristä. Eräs haastateltava mainitsi, että asiakkaita on "jotain 15. Suomessa esimerkiksi on 5 – 6 asiakasta. Yhdellä hoitajalla". Keskustelussa oli huomattavissa vastakkainasettelua, mitä koetin välttää parhaani mukaan. Keskustelua väritti myös ennakokuulot, joista osa oli virheellisiä.

Työajasta oli mainintoja suuntaan ja toiseenkin. Toiset olivat sitä mieltä, että työtä oli paljon, ja aikaa liian vähän asiakkaalle "kun asiakkaita olisi vähemmän, olisi helpompaa ja aikaa olisi enemmän yhdelle asiakkaalle", mutta toisaalta pitkät työvuorot (12 – 24 h) koettiin hyviksi sen vuoksi, että aikaa jäi keskustelulle asiakkaan kanssa, ja oli mahdollista keskittyä kunnolla asiakkaan tarpeisiin.

Tavoitteen asetteluun vaikuttaa luonnollisesti asiakkaan hoitosuunnitelma, joka muuttuu asiakkaiden vaihtumisen mukaan, ja heidän kuntonsa muuttumisen mukana. Asiakkaita poistuu kuoleman kautta (joskus he myös kotiutuvat, mikäli hoitaja löytyy), ja uusia tulee tilalle. Eräessä kommentissa mainittiin että "iäkkäät on luonteikkaita, joskus pahantuulisia. Mikä sopii tänään ei soviikaan huomenna".

Jossakin kommentissa ulkoistettiin motivaatio kokonaan: "Monet tavoitteeni eivät ole minusta riippuvaisia. Miten mä niitä saisin viedä eteenpäin, tietysti ajattelen miten asioita voisi parantaa, mutta monet asiat eivät riipu minusta. Mä en voi niitä parantaa."

Perusteeton kritiikki mainittiin työmotivaatiota huonontavana tekijänä. Se liittyi lähinnä johdon ja työntekijöiden väliseen kommunikaatioon. Kommunikaation viitattiin myös kommentissa "Jos se (johto) kuuntelee sinua, on kuitenkin työyhteisö, työvuorot, kaikki ne merkitsevät ja johto voi helpottaa jokapäiväistä työtä. Että no, sillä tavalla voikin auttaa, mutta monet eivät auta..." "Hyvät sanat" eli myönteinen palaute johdon puolelta mainittiin puolestaan motivaatiota vahvistavana tekijänä.

Koetin varovasti kysyä mitä ja millaisia terveisiä työntekijät haluaisivat antaa johdolle. Vastaukset olivat pääosin varovaisia, mikä voi sekin liittyä hierarkkiseen johtamiskulttuuriin, mikä lienee perua Venäjän vallan ajalta. Millainen on hyvä johtaja – kysymys kirvoitti vastaamaan näin: "Se kuka ottaa huomioon työntekijät, ja kuuntelee omia työntekijöitä, ja tekee yhteistyötä.. Tiimityö on tärkeää, ja kun se puuttuu, sinua ei huomata,

eikä mitään, että sillä tavalla toiselta puolelta pannaan jalka eteen ja en saa tehdä mitä mä haluaisin että näen että se asia tulisi paremmaksi. Enempää ei olekaan, kun pomo ei sinua kuuntele ja halua ymmärtää ja muuttaa asioita...eikä enempää osaakaan."

Työtehtävien vaihtelu tuo motivaatiota työhön. Pitkä työvuorokaan ei haittaa jos tehtävissä on eroja: "Ei no, ne (työvuorot) sopivat. Koska työtehtävät on erilaiset 24 ja 12 tunnin vuorossa, että se on meille erilaista, ei tee niin kun yhtä ja samaa..." Velvollisuusetiikka tuli esiin "työtehtävät tulee kuitenkin tehdä, eikö niin".

Kodin, kodinomaisen asumisen ja sairaalan ero tehtiin selväksi. "että se on niin kuin koti, ei ole sairaala. Niin kuin iäkkäiden koti, ei olekaan sairaala. Työ on erilaista sairaalassa ja siinä, täysin erilaista." Tosiasiassa arvelen, että paikka oli ollut sairaalana tai lähinnä terveyskeskussairaala ennen, koska tilat vaikuttivat sellaiselta pitkine käytävineen ja seinätukineen. Kodinomaisuus tuli esille lähinnä kuvatuissa asenteissa, ollaan tultu asiakkaan kotiin eikä asiakas ole minun työpaikallani.

Läheisyydestä tuli jonkun verran mainintoja työtä ohjaavana arvona, ja keräsin kategoriaan niitä vastauksia jotka sisälsivät läheisyyttä kuvaavia sanoja. "No se tavoite ei olekaan paljon muuttunut. Terveys on ollut niinkun...no, tavoite on kuitenkin se aika ihmiselle. Niinkun enemmän aikaa." Kärsivällisyys mainittiin vastauksissa myös, kärsivällisyydellä viitattiin lähinnä siihen, että asiakkaalla saattaa olla huono päivä – "iäkkäät voivat olla pahantuulisia" sisältää lempeää huumoria jota olen kuullut omassa työssäni. Pahantuulisuus ja valittaminen nähdään ikään kuin vanhuuteen kuuluvina ominaisuuksina, jotka tulevat ikään kuin kyliäisinä.

Erään haastateltavan kommentteissa toistui sana "pieni", mikä kuvaa ehkä parhaiten hoitajan suhdetta hoidettaviinsa. Tietyllä tapaa se kuvaa hoitajan valta-asemaa hoidettaviinsa, mutta tässä positiivisella tavalla. Kommentissa mainitaan, että pienet ovat avun tarpeessa ja heitä tulee auttaa. Eräessä kommentissa kuvataan, että vanhuus ei ole sairaus. Ihminen on toiminnan keskiössä, ei hänen sairautensa. Vanhuuteen kuuluu tietyt asiat ja mukavasti on erotettu että vanhuus ei ole sairaus, vaan elämänvaihe. "Niin onkin, kun hänellä (asiakkaalla) on paha mieli, jos on kipuja...jossain, no minä olen se syyllinen". Kommentti on selvästi sarkastinen, mutta siinä kuvastuu hyvin se ymmärrys, että jos asiakkaalla on kipuja, hoitaja on se ensimmäinen henkilö johon harmia puretaan, eikä se ole tarkoitettu henkilökohtaiseksi.

Negatiivinen – kategoriaan tuli kritiikkiä esimiestä kohtaan. Johtajan kompetenssi ja suhtautuminen alaisiin koettiin tärkeänä, ja puutteet siinä motivaatiota heikentävänä asiana. Johtajalta haluttiin mielenkiintoa työpaikan ongelmia kohtaan ja aktiivista osallistumista niiden ratkaisemiseksi. Johtajalta odotettiin myös ymmärrystä työn sisältöä kohtaan; vastuu hyvästä työyhteisöstä ja työn toimivuudesta on koko henkilökunnalla, jossa esimiehellä on suuri vastuu.

Eräs vastaajista ilmoitti, että hän ”ei halua esimieheltä mitään tukea. Kun haluan lähteä pois, hän (esimies) ei kyllä minua estä jos olen valinnut itselleni jotain muuta, hän ei sitä voi muuttaa.” En voi yleistää seuraavaa vastausta, joka sai minut suruliseksi ja miettelijäksi: ”Vanhainkodissa ei ole kehittämistä. Vanhukset vain hoidetaan ja siinä kaikki. Itse ei kyllä kehity.” Luulen että verrattuna muihin vastauksiin, jotka kertoivat hyvin vahvasta sitoutumisesta ja sisäistyneestä motivaatiosta, tämä kommentti kertoi vain yhden henkilön ehkä leipääntymisestä omaan työhönsä. Saman vastaajan kommentissa jatketaan näin: ”No vanhainkodissa ei saavuta mitään. Sen vuoksi, että me vain puhdistamme niitä (asiakkaita) ja pesemme ja syötämme heitä ja...” Joku toinen vastaaja ilmoittikin, ettei ole koskaan ajatellut työtään, mitkä sen tavoitteet voisivat olla.

Eräs vastaajista koki voimakseen työpaikan maantieteellisen läheisyyden. Hän oli muuttanut lähemmäs työpaikkaa, ja työmatka oli lyhentynyt seitsemään minuuttiin aiemman puolentoista tunnin sijasta. Näin voimia riitti paremmin työpäivään, kun aikaa ja energiaa ei kulunut enää työmatkoihin. Tallinnan sisäinen liikenne on asukkaille ilmaista, verrattuna esim. Harjumaan liikenteeseen, jossa seutulippu maksaa noin 70 euroa. Ilmaisen joukko liikenteen laajentamista on puhuttu, mutta ainakin tätä kirjoitettaessa ehdotus on toistaiseksi kaatunut käsittelyssä. Tällä hetkellä linja-autot kulkevat maaseudulla niin harvakseltaan, että haja-asutusalueella asuvalla ihmisellä tulee olla oma auto voidakseen asioida kaupungissa.

Eräs vastaajista kuvaa, että ”No ei voi laittaa että mä niinkun tekisin työtä jos hermot ovat itseltä loppu...mä en osaakaan laittaa siihen mitkä asiat heikentävät sinun...” Toinen, 66 – vuotias vastaaja kertoo: ”Mä olen niinkun puoliksi sairas ihminen, että mä en tiedä olenko sopiva siihen (tutkimukseen)”. Virossa ensimmäinen sairaslomapäivä on palkaton, ja tavallisesti ihmiset eivät jää kovin herkästi sairaslomalle vaan tulevat sairaanakin töihin. Varsinaista työterveyshuoltoa on vain harvassa työpaikassa, yhteistyöstä puhumattakaan, ja mielenterveysongelmiin suhtaudutaan yleisesti ottaen väheksyvästi.

Voima – kategoriaan sisältyvät vastaukset kuvaavat niitä yhteiskunnallisia ongelmia, joihin poliitikot yrittävät löytää ratkaisua esim. työvoiman liikkuvuuteen liittyviä ongelmia ja erilaisten hoitovaihtoehtojen kehittämistä mielenterveys – ja päihdehoidossa. Työterveyshuollon kehittäminen on niin ikään lapsenkengissään, tällä hetkellä työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto rajoittuu lähinnä ensitason hoitoon (Töoter- vishoiu ja tööhutuse seadus RT I 26.6.2018, § 13).

Sisäiseen edustukseen vaikuttaa hengellisyys; ylipäättään sitä ei tuoda kovin aktiivisesti keskusteluissa esille. Neuvostoliiton aikana virallinen uskonnon harjoittaminen oli kiel- lettyä, mutta ihmiset ovat aina uskoneet johonkin ja harjoittivat omaa uskontoa salaa. Toisten hoitamisella on hyvin pitkät perinteet, joka näkyy myös vastauksissa. On hoi- dettu omaa isää ja äitiä kuten perhelaki velvoittaa, usein saattaa olla jopa niin, että iso- vanhemmat huolehtivat lapsenlapsista vanhempien lähdettyä ulkomaille töihin.

Eräs vastaaja pohtii mielenkiintoisesti termejä hoitaminen ja auttaminen, ja tulee siihen tulokseen että ne ovat oikeastaan sama asia. Usein toistunut lausahdus "annan itses- täni parhaimpani" Se liittyy kulttuuriin yleensä, virolaiseen kulttuuriin kuuluu tehdä asiat sydämellä, antaa itsestään parhaimpansa. Ajatellaan että puolivillaisesti asioihin ei kannata ryhtyä, joskin toimintaa pidetään tärkeämpänä kuin asioiden tarkkaa suunnitte- lua. Tulosta ei niinkään painoteta, vaan tavoitteeseen sitoutumista. Mielenkiintoista on, mitä katsotaan sisältyvän hoitoon; onko se fyysinen auttaminen, ehkä sosiaalista tuke- mista ei nähdä niinkään hoitoon kuuluvana, vaan ikään kuin sivuseikkana. Se kulkee ikään kuin kaiken muun rinnalla, sitä erityisemmin painottamatta.

Näistä edellä luetelluista teemoista voisi nostaa vielä esiin *kaksi pääluokkaa, jotka ovat yhteisöllisyys ja ammatillinen identiteetti*. Yhteisöllisyys ja identiteetti ovat asioita jotka kuvastavat kulttuurin vaikutusta, vaikka ihminen on yksilö omine valintoineen. Yhteisöl- lisyys näkyy monissa eri yhteyksissä; joukkoon kuuluminen ja siinä pysyminen on tär- keää, joskus työpaikalla saatetaan käydä jopa vain viettämässä aikaa ja tapaamassa ihmisiäkin, ainakin omien kokemusteni valossa. Riidat työyhteisössä koetaan usein henkilökohtaisesti ja riitojen sovittelu niin ikään tärkeäksi. Työyhteisössä persoonalliset ominaisuudet korostuvat ja henkilön sopivuus yhteisössä. Esimiehen kannalta tärkeä tieto on se, että keskittymällä tukemaan työyhteisöä voisi olla mahdollista pidentää työntekijän työuraa, koska työyhteisössä viihtyminen ja pärjääminen koetaan niin tär- keäksi. Antamalla työntekijälle erityistehtäviä voidaan tukea hänen ammatillista identi- teettiään ja työntekijä kokee itsensä tärkeäksi.

6 Johtopäätökset

Aiemmissa luvuissa olen käsitellyt aihetta teemojen kautta, millaisia vastauksia sain kysymyksiini ja millaisia teemoja vastauksissa nousi esiin. Tässä johtopäätösluvussa vastaan omiin tutkimuskysymyksiini aineiston pohjalta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat, miten 1) yli 40 - vuotiaat kokevat oman motivaationsa vanhustyötä kohtaan, 2) mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon ja 3) miten työntekijöiden motiivit näkyvät tavoitteissa.

Haastateltavat kokivat motivaationsa pääosin hyväksi, ja he olivat motivoituneita saavuttamaan tavoitteensa. Heillä oli takanaan pitkä työura; monet haastateltavista olivat jopa yli 60 – vuotiaita. Toki ammattiura ei ollut välttämättä samalta alalta, mutta usein lasten ja omaisten hoito oli johtanut valitsemaan hoitoalan. Toiset kokivat että ammatinvalinta oli kutsumusammatti, ja toiset olivat aloittaneet rahan takia, toisin sanoen ulkoisesta motivaatiosta käsin, mutta motivaatio oli muuttunut sisäistyneeksi myöhemmin. Myös Nurmi ja Salmela-Aron (2005) mukaan ihmistä motivoi ikäsidonnainen ympäristö, joka on yhteydessä yksilön kehitystehtäviin ja mahdollisuuksiin. Teorian mukaisesti ihminen siis ikään kuin itseohjautuu tehtäviin, jotka vastaavat hänen senhetkistä kehitystehtäväänsä. Nurmi ja Salmela-Aron (2005) mukaan ihmisen motivaatio on peräisin harrastuksista tai temperamentista; haastateltavien henkilöiden kohdalla motivaatio työhön oli tullut aiemmista elämäkokemuksista, kuten lasten tai omien vanhempien hoitamisesta, ja siihen oli yhdistynyt työhön sopiva altruistinen temperamentti. (Nurmi – Salmela-Aro 2005: 58-59, 61.)

Ala ja työ oli alkanut miellyttää sinällään, ja työstä oli tullut osa elämää, elämäntapa. Alan koulutus oli jäsentänyt motiiveja tiedostetummaksi; työura, kokemus ja asiakkaiden tunteminen auttaa jäsentämään työtä. Metatiedot eli tieto sopivista ongelmanratkaisuvaihtoehdoista oli lisääntynyt. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että ratkaisut eivät ole enää tunnepohjaisia, vaan ongelmanratkaisulle löytyy teoreettinen perustelu. Teoriatiedon myötä tavoitteista on tullut tiedostetumpia, tavoitteet perustuvat tutkittuun tietoon ja sisäiset skeemat ovat muuttuneet. Pervinin (2003) mukaan ihmisellä on mielikuva, sisäinen edustus, tavoitteesta, johon yhdistyvät arviot sen saavutettavuudesta; henkilö arvioi henkilökohtaiset resurssinsa ja kykynsä, ja tavoitteen saavutettavuus riippuu henkilön kyvystä säädellä käytettävissä olevia resursseja. (Pervin 2003: 317-319.)

Henkilökohtainen sopivuus ja ominaisuudet vaikuttavat siihen, millaiseksi työ koetaan. Kärsivällisyys ja inhimillisyys, sosiaalinen älykkyys ovat tärkeitä ominaisuuksia hoitoalalla, mutta koulutus ja työkokemus vaikuttaa siihen, että työntekijä kokee keskustelutaitojensa parantuneen. Se on osa ammattitaitoa, jota voi myös kehittää. Kulttuurin vaikutukseksi voi laskea sen, että haastattelemani ihmisten ikäpolvi on tottunut työskentelemään "kunnolla" ja "sydämellä". Ne, joille hengellisyys on tärkeää, kokivat saavuttavansa tavoitteensa Jumalan avulla. Tavoitteet olivat vahvasti sisäistyneitä, minkä vuoksi niiden saavuttamista ei koettu stressaavana. Lisäksi työn koettiin itsessään hoitavan mielenterveyttä; työyhteisö koettiin tärkeäksi ja palkka mahdollistaa sosiaalisen ja fyysisen liikkuvuuden. Minusta mielenkiintoinen kysymys, joka vaatisi jo oman tutkimuksensa, on se, mitä tapahtuu ihmiselle jota on johdettu vuosikymmeniä ulkoapäin? Zetterberg (2009) mainitsee kulttuurihistoriaan liittyvän stalinismin, venäläistämisen ja sensuurin; vuosikymmeniä yhteiskunnan toiminta perustui täysin kommunismin tarpeisiin. (Zetterberg 2009: 533, 534, 535.) Ruokkiiko ulkoa ohjattu johtaminen tietynlaista passiivisuutta ja sitä, että toiminta ei jatkukaan valvonnan loppuessa, että toiminta on ikään kuin ehdollistunut tiukalle valvonnalle? Yksilöllä on tarpeensa yhteiskunnan sisällä ja yksilö pyrkii niitä toteuttamaan, mutta jos ulkoa asetetut raamit ovat liian tiukat, ruokkii se valehtelu- ja huijauskulttuuria, yksilö alkaa elää kahdessa todellisuudessa. Mietin sitäkin, miten tällainen kaksoiskulttuuri näkyi vastauksissa, sainko todellisia vastauksia vai sosiaalisesti hyväksytyjä kertomuksia?

Toinen kysymys oli, mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon. Motivaation voi jakaa ulkoisiin ja sisäisiin motivaatiotekijöihin, joista ulkoisia tekijöitä ovat johtamiseen, työyhteisöön ja ulkoisiin resursseihin liittyvät tekijät, ja sisäisiä puolestaan työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät motivaatiotekijät, joita on mainittu jo aiemmissa kappaleissa. Esimiehellä on tärkeä rooli työntekijän viihtyvyydessä. Kommunikaatio esimiehen ja työntekijän välillä, kuulluksi tuleminen oli tärkeää. Esimieheltä toivottiin ymmärrystä työn sisällöstä, ja toisaalta esimies voi vaikuttaa omassa työssään ulkoisiin resursseihin kuten asukkaiden ulkoilumahdollisuuksiin viemällä työntekijän toiveita eteenpäin ylemmälle johdolle. Tämä on osa johtajan ammattiosaamista; kokemus kompetenssista tuo työntekijälle turvallisuuden tunnetta.

Lähiesimies voi vaikuttaa siihen, miten työntekijän oikeudet toteutuvat työpaikalla. Säännölliset keskustelut työntekijän kanssa, koulutus – ja urasuunnitelmien päivittäminen ja luominen pitävät yllä työntekijän motivaatiota. Työehtojen toteutumisen valvonta ja palkanmaksun varmistaminen kuuluu niin ikään esimiehen tehtäviin työntekijän

edustajana. Lähimies voi vaikuttaa siihen, miten ergonominen työvuorosuunnittelu on, ja miten henkilöstöresurssit sopeutuvat asiakasmääriin. Kiviranta (2010) mainitsee psykologisesta sopimuksesta työntekijän ja työnantajan välillä, jossa työntekijä antaa oman työpanoksensa työnantajan käyttöön ja vastaavasti työnantaja sitoutuu tarjoamaan työsuhteen turvallisuuden ja jatkuvuuden. (Kiviranta 2010: 84-91.)

Kolmas kysymys oli, miten työntekijän motiivit näkyvät tavoitteissa. Ongelmana oli se, että tavoitteet olivat varsin abstrakteja. Ne liittyivät asiakkaan hyvään oloon, mutta haastateltavat eivät määritelleet tarkemmin, mitä se sisältää. Tavoitteeksi mainittiin asiakkaan viihtyminen hoivakodissa, asiakkaan hyvä olo ja kodinomaisuus. Keinona tavoitteiden saavuttamiseksi, hyvän olon luomiseksi mainittiin keskustelu ja auttaminen, jonka mahdollistavat työntekijän kärsivällisyys ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Samalla voisi kysyä, miksi työntekijä on tullut alalle tai työpaikkaansa. Siihen voisi vastata, että työ tuntuu omalle koska henkilökohtaiset ominaisuudet ohjaavat alalle, jolloin työ alkaa miellyttää ja tuntua omalle. Työ tuntuu omalle, koska siihen hakeutuneella henkilöllä on jo olemassa sosiaalista älykkyyttä, empatiaa ja altruismi, halu työskennellä toisen hyväksi omat tarpeet hetkeksi unohtaen. Henkilökohtainen elämäntilanne ja sijainti mahdollistaa työpaikassa käymisen, ja palkan saaminen vahvistaa sitä vielä entisestään.

Työntekijällä on sisäinen edustus eli malli siitä, mitä asiakkaan hyvä olo tarkoittaa, esimerkiksi puhtautta, sosiaalista kanssakäymistä tai muiden fyysisten tarpeiden täyttämistä. Motivaatio viriää asiakkaan huomattavasta tarpeesta tai vihjeestä, koska henkilön ominaisuudet ohjaavat havaitsemaan avun tarpeen. Ihminen valikoi ympäristöstä hänen persoonallisia ominaisuuksiaan tukevaa informaatiota. Kun avuntarve on huomattu, työntekijän mielessä viriää sisäinen edustus l.malli mahdollisista ratkaisuvaihtoehdoista. Tunne yhdistettynä toimintaan vahvistaa motivaatiota; keinoina haastateltavat mainitsevat auttamisen ja keskustelun, jota jatketaan niin kauan kunnes asiakas on tyytyväinen. Vahva sisäinen motivaatio käy haastateltavien vastauksista ilmi. Sen vaarana on kuitenkin liiallinen sitoutuminen yhdistettynä pieneen palkkaan, joka voi johtaa työuupumukseen. Moni kyllä mainitsi sisäisen itsesäätelyn stressinhallintakeinona – työtä ei otettu mukaan kotiin vaan moni osasi unohtaa työasiat työvuoron päättymisen jälkeen ja orientoitua uudelleen henkilökohtaiseen elämään.

Martela ja Jarenko (2015) mainitsevat työntekijän tavoitteiden sovittamisesta työpaikan tavoitteisiin; ongelmana onkin se, miten lisätä yhteistyötä esimiehen ja työntekijän välil-

lä. Haastattelujen perusteella yhteistyö esimiehen kanssa jää varsin pinnalliseksi. Ylipäänsä yhteistyön käsite on hieman hatara, monet eivät näe yhteistyön käsitettä samalla tavalla kuin Suomessa; yhteistyö ymmärretään lähinnä työn kautta niin, että sovi-taan työtehtävien jakamisesta. Virolaisen tyyli kommunikoida onkin usein melko asia-keskeinen; on tapana mennä suoraan asiaan eikä esim. vaihtaa kuulumisia, kuten usein suomalaisessa työkulttuurissa tehdään. (Martela-Jarenko 2015: 68-70.)

7 Pohdinta

Työntekijöiden motivaatiossa ei haastattelujen perusteella vaikuttaisi olevan mitään vikaa, enemmänkin kiinnittäisin huomiota työntekijöiden yleiseen hyvinvointiin. Oman kokemuksen mukaan ongelmia on kahdella tasolla; työntekijän on hankalaa sairastaa, mikäli hän ei voi pitää sairaslomaa sijaisten puutteen vuoksi. Ei uskalleta sairastaa, sillä työnantaja voi kertoa toiselle työntekijän mielenterveysongelmista. Ongelmat täytyy edelleen verhotta fyysisen vaivan taakse. Laki ei velvoita työnantajaa järjestämään työterveyshuoltoa, joten työntekijä on tavallaan oman onnensa nojassa oman terveytensä ja työolojen välillä, koska kukaan ei valvo työntekijän etua. On tavallista, että työnantaja voi pakottaa työntekijän töihin sairaslomasta huolimatta, sillä toimivaa sijaisjärjestelmää on vain harvoin, jos koskaan organisoitu. Oman yritystoimintani tarkoituksena onkin ollut tuottaa juuri tällaista sijaispalvelua, että työntekijä voisi sairastaa tai pitää lomansa sovittuna aikana, ja palvelu on selvästi ollut tarpeellinen. Tämä palvelu on myös tarjonnut työntekijälle mahdollisuuden suunnitella työvuoronsa ergonomisesti, ja liiallisten ylitöiden tekeminen on vähentynyt. Palvelu on ollut työnantajalle joustavaa sen vuoksi, että se on täyttänyt työvoiman tarpeen sellaisena aikana, kun edellinen työntekijä on lähtenyt yllättäen, ja uutta ei ole saatu heti tilalle.

Sijaisjärjestelmää tarvitaan jatkossakin sen vuoksi, että tulevaisuudessa työntekijää velvoittaa pakko hankkia muodollinen pätevyys hoitotyöhön, ja sijaisia tarvitaan sille ajalle, kun työntekijät ovat koulutuksessa. Lisäksi palveluntuottajia tarvitaan mahdollistamaan omaishoitajien loma, sekä tarjoamaan henkilökohtaisen avustajan palveluita – siksikin, että iäkkäillä olisi mahdollisuus asua kotona. Palveluntuottajille aukeaa Virossa lähitulevaisuudessa monia liiketoimintamahdollisuuksia niin lähihoitajan koulutuspalveluiden tuottajana, koulutusmateriaalin tuotannossa, kuin työterveyshuollon tarjoamisessa yrityksille. Opinnäytetyön alussa mainittiin, että työntekijät eivät jaksakaan työskennellä eläkeikänsä saakka. Mielenterveysasiat ovat merkittävä työntekijän hyvinvointia vähentävä tekijä, johon voitaisiin puuttua tarjoamalla matalan kynnyksen palveluita, jotka tällä

hetkellä puuttuvat Virosta lähes kokonaan. Hoito on vielä monin paikoin lapsenkengissä – mielenterveysongelmien hoitoa haittaa vahva stigmatisointi; julkisessa keskustelussa ongelmiin suhtaudutaan vähättelevästi, mikä aiheuttaa sairastuneelle häpeän tunnetta ja vaikeuttaa hoidon piiriin hakeutumista. Usein hoito on myös puutteellista lääkityksen osalta, ja vaihtoehtohoitojen käyttö on yleistä.

Viron yhteiskunnalliset arvot ovat painottuneet voimakkaasti tekniikan sekä talouden kehittämiseen, ja keskustelu pehmeistä arvoista on vasta tulossa. Kuitenkin, luomalla työntekijälle inhimilliset työolot ja maksamalla työn vaativuutta vastaava palkka, työntekijällä ei olisi tarvetta niin herkästi siirtyä ulkomaille töihin, kuten nyt on tapahtunut. Yleensä ottaen ihmiset eläisivät mielellään kotimaassaan perheensä ja sukunsa kanssa, mikäli siihen vain olisi taloudellinen mahdollisuus. Toisaalta heille tulisi tarjota myös osa – aikatyön mahdollisuus, joka mahdollistaisi työssäkäynnin perheenjäsenen hoidon ohella, ja siten iäkkään pidemmän kotona asumisen. Tällä hetkellä omaisten kuormaa lisäävät hoivakotien maksut, jotka voivat olla suurempia kuin työntekijän palkka.

8 Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2008. Esimiehenä arjessa. Verkkojulkaisu. WSOYPro. Helsinki.154, 156, 157

Erätuuli, Matti - Leino, Jarkko - Yliluoma, Pertti 1996. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.30.

Jussila, Kristiina - Pitkänen, Tuuli 2005. Ikääntyvien työntekijöiden elämänmotivaatio. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Salmela-Aro, Katariina - Nurmi, Jan - Erik (toim.). PS-Kustannus. Jyväskylä. 145-153

Kalev, Leif – Roosmaa, Liana 2012. Riikluse ülesehitamine. Teoksessa Eesti poliitika ja valitsemine 1991 – 2011. Toimittanut Raivo Vetik. Acta Universitatis Tallinnensis. TLÜ Kirjastus. Tallinn. 24, 26-30, 36, 39 – 40, 42 - 43

Kalkas, Herta – Sarvimäki, Anneli 2000. Hoitotyön etiikan perusteet. WSOY.Helsinki. 76 - 80.

Lundell, Susanna – Tuominen, Eva – Hussi, Tomi – Klemola, Soili – Lehto, Eija – Mäkinen, Elina – Oldenbourg, Rita – Saarelma-Thiel, Tiina – Ilmarinen, Juhani 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Helsinki. 64 - 66.

Mäkinen, Jaana-Piia - Bordi, Laura - Heikkilä-Tammi, Kirsi - Seppänen, Sanna - Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus - ja voimavaratekijöihin liittyvän työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010 - 2013. Sosiaali - ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Sosiaali - ja terveysministeriö. Helsinki. 16 - 18, 20, 22

Nurmi, Jan-Erik - Salmela-Aro, Katariina 2005. Motivaatio elämänkaaren siirtymissä.. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Salmela-Aro, Katariina - Nurmi, Jan - Erik (toim.). PS-Kustannus. Jyväskylä. 58- 59, 61

Perkiö-Mäkelä, Merja – Kauppinen, Timo 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos..Helsinki. 4.

Pervin, Lawrence A. 2003. The Science of Personality. Second Edition. Oxford University Press.Oxford.UK. 106 – 111, 115, 119, 317-319, 322 – 325

Rasila Minna - Pitkonen, Maria 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Yrityskirjat Oy.Helsinki. 5 - 6, 11 - 13.

Rein Ruutsoo 2012. Kodanikuühiskonna ülesehitamine.. Teoksessa Eesti poliitika ja valitsemine 1991 – 2011. Toimittanut Raivo Vetik. Acta Universitatis Tallinnensis. TLÜ Kirjastus. Tallinn. 67-70

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovarasto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. 23.

Salmela-Aro, Katariina 2005. Motivaation mittaaminen. Esimerkkinä Brian Littlen henkilökohtaisten projektien menetelmä. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Salmela-Aro, Katariina - Nurmi, Jan - Erik (toim.). PS-Kustannus. Jyväskylä. 29-35

Sinervo, Timo - Noro, Anja - Tynkkynen, Liina-Kaisa - Sulander, Juhani - Taimio, Heikki - Finne-Soveri, Harriet - Lilja, Reija - Syrjä, Vesa 2010. Yksityinen vai kunnallinen palveluasuminen? Kustannukset, asiakasrakenne, hoidon laatu ja henkilöstön hyvinvointi. Raportti 34. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. 56 - 73. Verkkodokumentti <thl32-kk.lib.helsinki.fi/.../3b5d56f5-e461-414e-bc4d-f70be295...> Luettu 25.4.2017

Tesnov, Boris 2001. Eesti rahva lühiajalugu. Woodport OÜ. Tartu. 170, 171, 176

Vartiainen, Matti - Nurmela, Kirsti 2005. Tavoitteet ja tulkinat -motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Salmela-Aro, Katariina - Nurmi, Jan - Erik (toim.). PS-Kustannus. Jyväskylä. 188-196

Zetterberg, Seppo 2009. Eesti ajalugu. Tänapäev. Tallinn. 533 – 535, 557-559

Verkkojulkaisut

Hyvönen, Katriina 2011. Personal Work Goals put into Context. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 409. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä 11-15, 19-27, 33, 40-43. Verkkojulkaisu.

<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26645/9789513942403.pdf?sequence=5>> Luettu 2.11.2017

Järvinen, Pekka 2012. Esimiestyön vaikeus ja viisaus. WSOYPro. Helsinki. Verkkojulkaisu.

Kiviranta, Raili 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. SanomaPro. Helsinki. 84-91. Verkkojulkaisu.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media. Helsinki. Verkkojulkaisu.

Martela, Frank – Jarenko, Karoliina 2015. Draivi, voiko sisäistä motivaatiota johtaa. Talentum. Helsinki. 68-70. Verkkojulkaisu.

Martela, Frank – Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio: tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Helsinki. 52-60, 65-79. Verkkojulkaisu.

Tekkel, Marje - Veideman, Tatjana. 2017. Eesti täiskasvanud rahvastiku tervisekäitumise uuring, 2016.. Eesti Tervise Arengu Instituut. Tallinna. Verkkojulkaisu.
<<http://www.tai.ee/et/terviseandmed/uuringud?start=30>> Luettu 26.1.2018
149069399613_Eesti_taiskasvanud_rahvastiku_tervisekaitumise_uuring_2016.pdf: 60, 63

Internet:

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet. Verkkodokumentti. <<http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/eettiset-periaatteet>>. Luettu 19.04.2017.

Perekonnaseadus.

Perekonnaseadus 12.10.1994 RT I 1994, 75, 1326. 1. jagu, 64§. Täisealiseks saanud lapse kohustus vanemat ülal pidada.

<<https://www.riigiteataja.ee/akt/1011053>> Luettu 11.5.2018

Sotsiaalministeerium 29.3.2017. Uuring: Töötajad eelistavad aina rohkem paindlikku töö algus – ja lõpuaega.

<<http://www.sotsiaalministeerium.ee/et/uudised/uuring-tootajad-eelistavad-aina-rohkem-paindlikku-too-algus-ja-lopuaega>> Luettu 17.1.2018

Sotsiaalministeerium 14.3.2017. Eesti tööealine rahvastik vaevleb terviseprobleemide käes.

<<http://www.sotsiaalministeerium.ee/et/uudised/eesti-tooealine-rahvastik-vaevleb-terviseprobleemide-kaes>> Luettu 17.1.2018

Sotsiaalministeerium 29.1.2016 Sotsiaalministeerium peab vajalikuks õdede ja hooldajate arvu suurendamist.

<<http://www.sm.ee/et/uudised/sotsiaalministeerium-peab-vajalikuks-odede-ja-hooldajate-arvu-suurendamist>> Luettu 27.7.2018

Sotsiaalministeerium 22.9.2016. Riik hakkab rahastama töötajate kvalifikatsiooni tõstmist.

<<http://www.sotsiaalministeerium.ee/et/uudised/riik-hakkab-rahastama-tootajate-kvalifikatsiooni-tostmist>> Luettu 17.1.2018

Terveys- ja hooldusala töötajate tööehtsopimus. Sotsiaalministeerium 25.4.2017
<<https://www.ametlikudteadaanded.ee/ee/Sotsiaalministeerium/kollektiivilepingud/laien-datud-kollektiivlepingu-tingimuste-teade/2017/5/22/1138131>> Luettu 27.7.2018

<<https://www.sm.ee/et/tervishoiutootajad>> Luettu 26.1.2018

Tervisehoiutöötajate_kollektiivleping_25.4.2017.pdf

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus RT I 26.6.2018, 13

§ 13. Tööandja kohustused ja õigused

<<https://www.riigiteataja.ee/akt/126062018013>> Luettu 27.7.2018

Liitteet

Liite 1

Kysymyslomake

HENKILÖKOHTAISET TAVOITTEET

	40 - 45	50 - 55	55 - 60	60 - 65	65 -	
Ikä						Pvm:

Kirjoita alla olevaan tilaan 4 työhön liittyvää tavoitettasi. Tavoitteet voivat olla suuria tai pieniä, pääasia on, että ne ovat sinulle tällä hetkellä tärkeitä.

Tavoite 1 _____

Tavoite 2 _____

Tavoite 3 _____

Tavoite 4 _____

Seuraavaksi silmäile tavoitelistaasi. Kirjoita sinulle kaksi tärkeintä työhön liittyvää tavoitetta

Työhön liittyvä tavoite

1 _____

Missä määrin tähän työtavoitteeseen liittyy seuraavanlaisia tuntemuksia

	Ei yhtään				Erittäin paljon		
1 Miten tärkeä tavoitteesi on?							
2 Miten sitoutunut olet siihen?							
3 Miten tavoitteesi on edistynyt?							
4 Miten kykenevä olet saavuttamaan sen?							
5 Missä määrin voit itse vaikuttaa siihen?							
6 Miten muut henkilöt vaikuttavat siihen?							
7 Oletko saanut siihen tukea muilta?							
8 Ovatko muut estäneet tavoitettasi?							
9 Miten stressaavaksi koet tavoitteen?							
10 Riittääkö aikasi tavoitteeseesi?							

1) Mikä on tavoitteidesi välinen suhde?

2) Mitkä tavoitteet liittyvät toisiinsa?

3) Miten aiot toteuttaa tavoitteesi?

4) Kenen kanssa aiot toteuttaa tavoitteesi?

5) Miksi pyrit tavoitteeseesi?

6) Mitkä ovat motiivisi vanhustyötä kohtaan?

7) Mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioosi?

8) Mitkä seikat heikentävät työmotivaatiotasi?

9) Miten työmotivaatio näkyy tavoitteissasi?

10) Miten esimies voisi tukea sinua työuran pidentämisessä?

11) Miten tavoitteesi ovat muuttuneet iän myötä?

Kiitos vastauksistasi!

Liite 2

Isiklik projekti

	40 - 45	50 - 55	55 - 60	60 - 65	65 -
Vanus					

Kuupäev:

Kirjuta allolevasse lahtrisse 4 sinu töösse puutuvat eesmärki.

Eesmärgid võivad olla suured või väikesed, oluline on, et need on sinule hetkel kõige tähtsamad

Eesmärk 1 _____

Eesmärk 2 _____

Eesmärk 3 _____

Eesmärk 4 _____

Vaata neid eesmärgi ja too välja 2 sinu jaoks kõige olulisemat töösse puutuvat eesmärki.

Eesmärgid

1 _____

2 _____

Millised tundeid tekitab sinus need eesmärgid:

1 Kui oluline on sulle püstitatud eesmärk?

2 Kui pühendunud oled oma eesmärgisse?

3 Kas oled saavutanud oma eesmärgi?

4 Kui valmis sa oled oma eesmärgi saavutama?

5 Oled sa valmis ise oma eesmärgi ette midagi tegema?

6 Kuidas töökaaslased saavad sind eesmärgi saavutamisel mõjutada?

7 Kas oled saanud töökaaslaselt tuge oma eesmärgi saavutamiseks?

8 Kas muud inimesed ovad takistanud sinu eesmärgi teostamist?

9 Kas sinu püstitatud eesmärk tekitab sinus pingeid?

10 Kas sul on piisavalt aega teostada sinu eesmärk?

Mitte

Väga palju

1 Milline on sinu eesmärgide vaheline suhe?

2 Kuidas eesmärgid ovad liidunud teine teistega?

3 Kuidas sa kavatsed teostada sinu eesmärk?

4 Kelle abiga sa kavatsed oma eesmärki saavutada?

5 Miks sa soovid oma eesmärki saavutada?

6 Milline on sinu motivatsiooni eakate hooldamise suhtes?

7 Millised tegurid mõjutavad sinu töömotivatsiooni?

8 Millised tegurid nõrgendavad sinu töömotivatsiooni?

9 Kuidas töömotivatsiooni avaldub sinu eesmärgides?

10 Kuidas ülemus saaks toetada sind tööaastate pikendamisel?

11 Kuidas sinu eesmärgid on muutunud aastade jooksul?

Suur tänu vastuse eest!

Liite 3

Uuringuplaan, avaldus töötajaile**Uuringu sooritaja ja registri ülalpidaja**

Minna Kupari
Tarrantie 343
03400 Vihti Finland
+358 40 8657 359
minna.kupari2@metropolia.fi

Tere! Olen kolmanda aasta üliõpilane Metropolia Ametikõrgkoolist Helsingist, ja minu lõputöö teema on eakate hooldustöötajate motivatsioonis mõjutavad asju hooldustöös. Palun saada intervjuuerida Sind, üle 45 – aastane hooldustöötaja. Tulemused on konfidentsiaalsed, intervjuu sooritatakse nimeta ja tulemused kasutatakse tööheolu arendamiseks.

Uuringu teema ja eesmärk

Uuringu eesmärk on selgitada isikliku projektide meetodi kaudu hooldajate töömotivatsioonis mõjutavad asju. Kui personaalide töömotivatsiooni põhjus on selgitatud, võib ülemus paremini töötajaid tugeada, ja klientide saadav hooldus võib paremaks muudada. Eesmärgide selgitamine parandab töömotivatsiooni.

Uuringu on mõeldud üle 45 – aastasele töötajale. Uuringuküsimus on, kuidas 1) üle 45 – aastased kogevad oma motivatsiooni eakate hooldamise vastu 2) millised asjad mõjutavad töömotivatsioonis 3) kuidas motivatsiooni esindub eesmärkides.

Kuidas materjal kogutakse

Materjal kogutakse isikliku intervjuu kaudu. Uuritavad saavad teada küsimused intervjuus. Tulemusist on võimalik ütleda koosolekus, ja tulemused on võimalik saata ka kirjalikult. Uuringu sooritatakse ainult üks kord, ja materjal kogutakse sügisel – talvel 2017 – 2018. Intervjuud lindistatakse, ja materjali hävitatakse, kui sellest pole kasu uuringuprojektis. Osalemine on vabatahtlik, ja uuritaval on võimalus katkestada uurigus osalemine.

Tahan osaleda uuringus _____

En taha osaleda uuringus _____

Allkiri